

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE À LA LUMIÈRE DE LA DIRECTIVE 94/45/CE.

RÉFLEXIONS SUR LES RAPPORTS ENTRE AUTONOMIE COLLECTIVE ET HÉTÉRONOMIE.

THÈSE

{ annexes }

Soumise à l'appréciation du jury
en vue de l'obtention du doctorat de l'Institut Universitaire Européen par

Sabrina Régent

le 27 octobre 2001

JURY: M. Paul Davies, Professeur à la London School of Economics
Mme Yota Kravaritou, Professeur à l'Université de Thessalonique
M. Antoine Lyon-Caen, Professeur à l'Université de Paris X – Nanterre (Co-directeur de recherche)
Mme Silvana Sciarra, Professeur à l'Institut Universitaire Européen (Directrice de recherche)

ECwd

REMERCIEMENTS

Je voudrais tout d'abord remercier le Professeur Yota Kravaritou pour m'avoir guidée au début de ce cheminement et le Professeur Antoine Lyon-Caen dont les commentaires furent une source constante d'enseignement tout au long de la réalisation de ce travail. Je tiens en particulier à exprimer ma gratitude au Professeur Silvana Sciarra pour l'aide, la confiance et le soutien manifestés ces années durant et jusqu'à l'achèvement de ce parcours. Enfin, je témoigne ma reconnaissance au Professeur Paul Davies d'avoir accepté de prendre part à ce jury de thèse.

Merci à l'efficacité, à la disponibilité et à la gentillesse de Susan Garvin et de Emir Lawless.

Mes remerciements s'adressent également à Valérie Amiraux et à Emmanuelle Mazuyer pour leurs conseils, à Cosimo Monda pour son aide dans la réalisation de la base de données, sa patience et ses innombrables preuves d'amitié.

Je tiens enfin à témoigner mes amitiés à toutes les personnes qui m'ont accompagnée pendant ces années de thèse à Florence. J'adresse une pensée particulière à Séverine Dard, Umberto Fracassi, Eugenia Ghiosso, Antonella et Linda Penacchio, Murielle Rouyer.

Mes derniers remerciements vont à mes parents et à ma sœur, Elisa, pour leur soutien si précieux.

A mes parents

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
PARTIE I : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DES GROUPES D'ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE : L'ÉBAUCHE D'UN NOUVEL INSTRUMENT D'INTERVENTION COMMUNAUTAIRE.....	13
CHAPITRE I : LES PARTIES À LA NÉGOCIATION.....	17
Section I : Une direction centrale devenue visible.....	18
I. Difficultés de reconstruction de la notion de groupe de dimension communautaire	19
A. Le paradoxe du groupe en tant que catégorie juridique : unité ou réseau ?.....	20
B. Les difficultés naissant de la dimension transnationale du groupe.....	23
II. La recherche d'une définition uniforme du groupe.....	25
A. Le contrôle : critère conduisant à une approche unitaire du groupe.....	25
B. L'adoption d'une définition uniforme.....	28
Section II : L'émergence d'un agent transnational de représentation des salariés	31
I. Une représentation ayant vocation à couvrir l'ensemble des travailleurs du groupe	33
A. Les accords signés par les représentants d'un seul Etat	34
B. Les accords signés par les "représentants de différents Etats"	39
C. Les accords signés par les syndicats européens	42
II. La naissance d'un agent européen de négociation	45
A. Abstention ou intervention ? Les contradictions de la position communautaire dans le domaine de la représentation	47
1. L'abstention communautaire du champ de la représentation	47
2. La voie ouverte aux magistrats européens à la <i>communautarisation</i> de la notion de représentant des travailleurs	53
B. L'agent de négociation au sens de la directive.....	59
1. Les critères de sélection de l'agent européen de représentation des travailleurs : la priorité du critère spatial.....	60
2. La fonction de négociateur européen : négociateur, représenter où est la différence ?.....	71
Conclusion du chapitre premier :	77
CHAPITRE II : L'OBJET DES NÉGOCIATIONS : LES DROITS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS	79
Section I : Evolution de la conception de la notion de participation.....	80
I. Conception de la participation des travailleurs au travers des différents projets européens	83
A. Droit de participation et droit des sociétés	83
1. La recherche d'un modèle unique européen de participation : les premiers projets de statut de société anonyme européenne	85
2. L'abandon d'un modèle unique : la recherche d'une équivalence entre différents modèles de participation dans les projets modifiés de société anonyme européenne.....	90
B. L'information et la consultation : de la proposition Vrederling à la proposition sur les comités d'entreprise européen de 1990	93
1. La proposition Vrederling.....	93

A. Autonomie collective et travailleurs	182
1. L'absorption de l'autonomie individuelle par l'autonomie collective : l'effet impératif des conventions collectives	183
2. L'idée de représentation en tant que mode de production de la légitimité des syndicats	185
B. Autonomie collective et ordre étatique	191
1. Liberté syndicale et droit de grève : la reconnaissance par l'ordre étatique d'un espace autonome.....	192
2. La qualité des parties légitimées à produire des normes : la représentativité.....	196
Conclusion du premier chapitre :	197
CHAPITRE II : AUTONOMIE ET HÉTÉRONOMIE DANS LE CADRE DE LA DIRECTIVE 94/45	199
Section I : Une autonomie collective en quête de nouveaux repères	199
A. L'objet de la négociation : la <i>processualisation</i> des pouvoirs de l'employeur.....	200
1. La logique de la processualisation	201
2. La nature juridique des clauses d'information et de consultation	205
B. L'adaptabilité du cadre conceptuel de l'autonomie collective du niveau national à la négociation européenne de groupe.....	209
1. La représentation : fondement de la légitimité des négociateurs de produire des normes?.....	210
2. Le conflit : moyen de pression approprié dans ce type de négociation ?	213
3. L'élaboration d'un statut propre aux représentants européens des travailleurs comme garantie d'indépendance	215
Section II : Une hétéronomie limitée mais polymorphe.....	219
I. Les limites de l'hétéronomie	220
A. Autolimitation de l'hétéronomie et dialogue social européen.....	220
B. Liberté contractuelle et sécurité juridique : les limites à une intervention hétéronome portant directement sur la norme de 1994 ?	224
1. La liberté contractuelle garantie par la lettre de la directive	224
2. Le conflit entre les principes de liberté contractuelle et de sécurité juridique et le droit de participation des travailleurs : une possible entrave à la révision du texte	226
II. Une hétéronomie polymorphe.....	232
A. Le principe de l'effet utile : une voie médiate de révision de la directive?	233
1. L'affaire Renault.....	235
2. Les conclusions de l'Avocat Général dans l'affaire H. Boquoi et l'arrêt de la Cour de Justice	239
B. Les projets de statut de société anonyme européenne et d'information et de consultation au niveau national : un moyen indirect de renforcer les insuffisances de la directive de 1994 ?.....	248
1. Vers l'adoption d'un statut de société anonyme européenne	250
2. L'information et la consultation des travailleurs au niveau national.....	255
Conclusion de la deuxième partie :	261
CONCLUSION GÉNÉRALE	263
LISTE DES ABRÉVIATIONS	267
BIBLIOGRAPHIE	269

A. Autonomie collective et travailleurs	182
1. L'absorption de l'autonomie individuelle par l'autonomie collective : l'effet impératif des conventions collectives	183
2. L'idée de représentation en tant que mode de production de la légitimité des syndicats	185
B. Autonomie collective et ordre étatique	191
1. Liberté syndicale et droit de grève : la reconnaissance par l'ordre étatique d'un espace autonome.....	192
2. La qualité des parties légitimées à produire des normes : la représentativité.....	196
Conclusion du premier chapitre :	197
CHAPITRE II : AUTONOMIE ET HÉTÉRONOMIE DANS LE CADRE DE LA DIRECTIVE 94/45	199
Section I : Une autonomie collective en quête de nouveaux repères	199
A. L'objet de la négociation : la <i>processualisation</i> des pouvoirs de l'employeur.....	200
1. La logique de la processualisation	201
2. La nature juridique des clauses d'information et de consultation	205
B. L'adaptabilité du cadre conceptuel de l'autonomie collective du niveau national à la négociation européenne de groupe.....	209
1. La représentation : fondement de la légitimité des négociateurs de produire des normes?.....	210
2. Le conflit : moyen de pression approprié dans ce type de négociation ?	213
3. L'élaboration d'un statut propre aux représentants européens des travailleurs comme garantie d'indépendance	215
Section II : Une hétéronomie limitée mais polymorphe.....	219
I. Les limites de l'hétéronomie	220
A. Autolimitation de l'hétéronomie et dialogue social européen.....	220
B. Liberté contractuelle et sécurité juridique : les limites à une intervention hétéronome portant directement sur la norme de 1994 ?	224
1. La liberté contractuelle garantie par la lettre de la directive	224
2. Le conflit entre les principes de liberté contractuelle et de sécurité juridique et le droit de participation des travailleurs : une possible entrave à la révision du texte	226
II. Une hétéronomie polymorphe.....	232
A. Le principe de l'effet utile : une voie médiate de révision de la directive?	233
1. L'affaire Renault.....	235
2. Les conclusions de l'Avocat Général dans l'affaire H. Boquoi et l'arrêt de la Cour de Justice	239
B. Les projets de statut de société anonyme européenne et d'information et de consultation au niveau national : un moyen indirect de renforcer les insuffisances de la directive de 1994 ?.....	248
1. Vers l'adoption d'un statut de société anonyme européenne	250
2. L'information et la consultation des travailleurs au niveau national.....	255
Conclusion de la deuxième partie :	261
CONCLUSION GÉNÉRALE	263
LISTE DES ABRÉVIATIONS	267
BIBLIOGRAPHIE	269

INTRODUCTION

Le 22 septembre 1994, le Conseil adopte la directive sur les comités d'entreprise européens¹. Fondée sur l'article 2.2 de l'Accord sur la Politique Sociale annexé au Traité de Maastricht, l'objectif déclaré par cette norme est "d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire"². La définition de ces droits procéduraux n'est toutefois pas l'œuvre du législateur. C'est par un accord, négocié au sein de chaque entreprise ou groupe de *dimension communautaire*³, que le contenu des droits d'information et de consultation devra être fixé. Des standards communs, de source législative, n'ont qu'une nature subsidiaire. La directive prévoit ainsi la mise en œuvre de son objectif en plusieurs phases. C'est initialement par des accords dits "d'anticipation" que les groupes peuvent se conformer à l'impératif législatif. Aux termes de l'article 13, les entreprises ou groupes de dimension communautaire sont en effet exemptés des obligations posées par les législateurs ou partenaires sociaux au niveau national dès lors, qu'avant le 22 septembre 1996, ils auront conclu un accord. Celui-ci, pour pouvoir être considéré comme conforme à l'objectif de la directive, doit remplir deux conditions, à savoir être, d'une part, applicable à l'ensemble des travailleurs et prévoir, d'autre part, une information et une consultation transnationale des travailleurs. Après cette date – le 22 septembre 1996 – s'ouvre une deuxième phase où la mise en œuvre négociée de l'objectif communautaire se déroule dans un cadre plus contraignant. La directive définit les conditions d'ouverture des négociations, les clauses qui devraient être contenues dans ces accords et surtout les modalités de constitution du *groupe*

¹ Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, J.O.C.E. n. L. 254/64 du 30 septembre 1994.

² Article 1 de la directive.

³ Article 2 de la directive.

*spécial de négociation*⁴, organe dont l'existence est uniquement liée à l'accomplissement de la fonction qui lui a été assignée. Les parties conservent toutefois, sous l'empire des articles 5 et 6, une ample marge de liberté⁵. Elles sont libres de déterminer les modalités de fonctionnement du comité⁶, libres également de lui préférer une simple procédure d'information et de consultation⁷, libres aussi de ne mettre en place aucune instance ni procédure⁸. Enfin, les prescriptions légales s'appliquent en cas de volonté conjointe des parties, mais ont surtout pour fonction d'assurer qu'en cas d'échec des négociations des droits d'information et de consultation demeurent garantis. Elles ont une nature *subsidaire*, et non *minimale*⁹.

C'est ainsi par un dispositif complexe et qui est, par de nombreux aspects, innovateur, que les droits d'information et de consultation au niveau transnational sont inscrits au nombre des droits sociaux que les travailleurs tirent de l'ordre

⁴ Article 5.2 de la directive.

⁵ Cette liberté est expressément soulignée par la directive qui précise en son article 6.2 que "sans préjudice de l'autonomie des parties, l'accord visé au paragraphe 1 et constaté par écrit entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation fixe..."

⁶ Article 6.2 de la directive.

⁷ Article 5.1 de la directive.

⁸ Cette possibilité n'est reconnue qu'au groupe spécial de négociation. Aux termes de l'article 5.5 : "Le groupe spécial de négociation peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations conformément au paragraphe 4 ou d'annuler les négociations déjà en cours. Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6. Lorsqu'une telle décision a été prise, les dispositions de l'annexe ne sont pas applicables. Une nouvelle demande de convocation du groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après ladite décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court".

⁹ Pour une description et explication exhaustive de cette norme voir R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils. Information and Consultation of Employees in multinational enterprises in Europe*, Peeters, Leuven, 1994; T. Colaianni, *European Works Councils, A Legal and Practical Guide*, Sweet & Maxwell, London, 1996; B. Bercusson, *European Works Councils – Extending the trade union role*, The Institute of employment rights, 1997. De nombreux articles ont été publiés sur la directive 94/45. Nous nous limiterons à n'en citer que quelques-uns. P. Strasser, "Les comités de groupe européens: une longue gestation...", in N. Aliprantis et F. Kessler (sous la dir. de), *Le droit collectif du travail*, Etudes en hommage à Madame le Professeur H. Sinay, 1994, p. 331; B. Teyssié, "Le comité d'entreprise européen", *JCP*, Ed. E, 1995, p. 416; B. Nyssen, "Informer et consulter les travailleurs des entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire", *Rev. dr. inter.et dr. comp.*, 1995, p. 40 et s.; C. Péliissier, "Le droit à l'information et à la consultation des travailleurs", *RMCUE*, 1997, p. 208; T. Colaianni, "Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali europee", *RIDL*, 1995, p. 93; Numero speciale sui Comitati aziendali europei, *DRI*, 2-95; "Farewell, European Works Councils", *EIRR*, 1994, issue 242, p. 13 et s.; J. Bellace, "The european works council directive: transnational information and consultation in the European Union", *CLLJ*, 1997, p. 325 et s.. Pour un commentaire de la directive en relation aux législations nationales en vigueur au moment de l'adoption du texte voir R. Blanpain, T. Hanami, *European Works Councils, The implementation of the Directive in the Member States of the European Union. Views from Japan, Poland and UK*, Peeters, Leuven, 1995.

communautaire. Une étude de la norme de 1994 impose donc d'être introduite par une mise en exergue des principales originalités dont ce texte est porteur.

La directive 94/45 est la première norme dont l'adoption a été précédée par la recherche d'une solution négociée dans le cadre des procédures prévues par l'Accord sur la Politique Sociale¹⁰. Un compromis, sur une mesure en matière d'information et de consultation transnationale, avait été trouvé sous la présidence belge en 1993. La délocalisation de l'usine Hoover vers l'Ecosse¹¹, avait en effet ravivé, en cette période, les débats sur les dangers du "dumping social" et l'importance d'encadrer le phénomène de restructurations, ayant cours dans le cadre du marché unique, par des standards sociaux. La Commission prit donc l'initiative d'ouvrir la première phase de consultation en vue de déterminer "l'orientation possible d'une action communautaire"¹². Sur la base des avis rendus par la CES, l'UNICE et le CEEP, la Commission estima qu'une initiative était souhaitable et ouvrit la deuxième phase de consultation qui portait cette fois, sur le contenu effectif de la proposition envisagée¹³. A cette occasion les parties consultées auraient pu opter pour l'ouverture de négociations, mais préférèrent que l'initiative législative se poursuive¹⁴. La norme sur les comités d'entreprise européens fut ainsi la première occasion pour le Conseil d'adopter une directive, sur le fondement de l'article 2.2 de l'Accord sur la Politique Sociale, applicable à onze des douze Etats membres¹⁵, le Royaume-Uni n'ayant pas souscrit cet Accord¹⁶. En principe, les groupes ayant leur siège au Royaume-Uni n'étaient donc pas tenus de se conformer aux obligations de la directive. En dépit de

¹⁰ "EWCs Directive – into the unknown", *EIRR*, 1993, issue 238, p. 13 et s.

¹¹ F. Lefresne, "Europe Sociale: L'affaire Hoover", *Problèmes Economiques*, 1993, n. 2329.

¹² Art. 3.2 de l'Accord sur la Politique sociale annexé au TUE, nouvel art. 138.2 TCE.

¹³ Art. 3.3 de l'Accord sur la Politique sociale annexé au TUE, nouvel art. 138.3 TCE.

¹⁴ A. Raulier, "Le droit européen à l'information/consultation", in *L'Année Sociale 1994*, Institut de Sociologie de l'ULB, Bruxelles, 1995, p. 295; J. J. Danis et R. Hoffman, "From the Vrederling Directive to the European Works Councils Directive – some historical remarks", *Transfer*, vol.2, 1995, p. 180 et s.; J-L. Siweck, "Le dialogue social au niveau communautaire: d'où vient-on, où en est-on?", *RMCUE*, 1999, p. 246 et s..

¹⁵ La directive s'applique aussi aux Etats de l'Espace Economique Européen. Voir Hanami

¹⁶ Voir sur la création d'une Europe sociale à deux vitesses E. Whiteford, "Social Policy after Maastricht", *E.L.Rev.*, 1993, p. 202 et s.; D. Curtin, "The constitutional structure of the Union: A Europe of bits and pieces", *C.M.L. Rev.*, 1993, p. 17.

cette exclusion, la directive a tout de même déployé ses effets dans de nombreux groupes britanniques, en partie grâce à la conclusion volontaire d'accords¹⁷, mais aussi de par l'obligation, pour tout groupe de *dimension communautaire* ayant son siège en dehors du territoire d'un Etat membre, de désigner un représentant à l'intérieur de la Communauté¹⁸. Depuis 1997, la directive a été étendue au Royaume-Uni, suite à la signature par cet Etat du Traité d'Amsterdam qui inclut le Protocole social¹⁹.

La directive 94/45 est l'un des premiers exemples d'une *nouvelle approche* communautaire en matière de régulation sociale. Elle tend à privilégier la coordination à l'harmonisation²⁰. La directive n'impose pas des standards communs applicables à l'ensemble des entreprises ou groupes de dimension communautaire en matière d'information et de consultation. Cette norme laisse intact les systèmes nationaux de représentation, auxquels elle ne fait qu'ajouter, par la voie d'accords négociés au niveau de chacun des groupes, une instance de représentation communautaire²¹. Elle permet ainsi aux représentants des travailleurs d'être informés et d'être consultés par la direction centrale, indépendamment du fait que celle-ci ait son siège dans l'Etat où les travailleurs sont employés. C'est en coordonnant différentes lois nationales que le législateur communautaire intervient. Il répartit en deux catégories les dispositions qui devront être adoptées par les Etats membres. D'une part les dispositions ayant une portée transnationale et partant applicables à l'ensemble des entreprises ou filiales du groupe, quel que soit leur pays

¹⁷ B. Bercusson, *European Labour Law*, Butterworths, London, 1996, p. 255; "The UK and "European Works Councils"", *EIRR*, 1994, issue 246, p. 14 et s.; "The first UK European Works Councils", *EIRR*, 1994, issue 251, p. 20 et s.; "Developments continue in US and UK", *E.I.R..R.*, issue 258, 1995, p. 3; "A survey of UK companies and EWCs", *EIRR*, 1998, issue 291, p. 14 et s..

¹⁸ Article 4.2 de la directive; B. Bercusson, *loc.cit.*, p. 263.

¹⁹ Directive 97/74/CE du Conseil du 15 décembre 1997 étendant au Royaume-Uni la directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, J.O.C.E., L. 010 du 16.01.1998, p.22. "Extending the EWCs directive to the UK", *EIRR*, 1997, issue 286, p. 21 et s.; "UK Draft EWCs legislation", *EIRR*, 1999, issue 307, p. 28 et s..

²⁰ W. Streeck, "Il modello sociale europeo: dalla redistribuzione alla solidarietà competitiva", *Stato e mercato*, 2000, p. 9. Voir sur la notion de coordination en matière de politique européenne sur l'emploi S. Sciarra, "Integration through coordination: the employment title in the Amsterdam Treaty", *CJEL*, 2000, p 209 et s..

²¹ W. Streeck, *op.cit.*, p. 10 et s..

d'implantation, d'autre part les dispositions nationales qui ne s'appliquent qu'aux unités du groupe situées sur son territoire. Un exemple significatif, afin de comprendre la répartition de compétences qu'opère la norme de 1994, est fourni par le régime applicable aux informations confidentielles. Alors que la définition de la notion de confidentialité est remise au pays où est située la direction centrale et relève ainsi des dispositions "transnationales" qui s'imposent à l'ensemble des représentants des travailleurs, la protection de cette confidentialité incombe à chaque Etat membre qui devra définir les mesures sanctionnant le non-respect de cette obligation. Un autre exemple de ce partage de compétences se retrouve dans les dispositions relatives à la constitution du groupe spécial de négociation. Les règles de répartition des sièges au sein de cet organe sont fixées par la loi du pays où est implantée la direction centrale, alors que les modes d'élection ou de désignation des représentants devant siéger au sein de cette instance relève de chaque Etat membre²².

L'articulation des différentes lois nationales, par une norme supranationale, a certainement permis de respecter la diversité des systèmes nationaux de représentation. Elle crée toutefois une interdépendance entre normes nationales qui demandait, pour que l'efficacité de la directive ne soit pas mise en péril, aussi bien une transposition simultanée au niveau national, qu'une interprétation commune des notions centrales sur lesquelles repose le fonctionnement de la directive. Afin de faire face à de telles exigences, la Commission a mis en place un groupe d'experts chargés de coordonner la transposition du texte²³. Pour la première fois, une norme communautaire est encadrée, dans son processus de transposition, par des indications venant expliciter l'interprétation souhaitable, mieux nécessaire, afin que son efficacité ne soit pas remise en cause. On peut y percevoir une tentative d'harmonisation par la *soft law*, mais le processus suivi montre aussi l'importance que recouvre le consensus de chacun des Etats pour qu'une telle opération puisse fonctionner²⁴.

Les orientations du groupe de travail ont été largement suivies par les Etats membres. La Commission, sans faire directement allusion à la contribution apportée

²² Voir sur ces deux exemples S. Laulom, *op. cit.*, p. 1028 et s..

²³ Pour un compte- rendu des travaux du groupe d'experts voir : Groupe de Travail "Information et consultation", V/6943/95/FR. Pour un commentaire des travaux de ce groupe voir l'article de S. Laulom précité.

²⁴ La directive a été adoptée à l'unanimité sauf abstention du Portugal.

par les experts, souligne, dans son rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la directive, "l'effort accompli par la très grande majorité des Etats"²⁵ au regard des deux points essentiels qui avaient motivé la mise en place d'un tel groupe, à savoir le respect du délai de transposition et l'intégration fidèle de la directive dans les droits nationaux²⁶.

La nouvelle approche adoptée par la directive transparait également dans le rôle sans précédents qu'elle confère aux partenaires sociaux. Ceux-ci se voient reconnaître pour la première fois une place centrale dans la mise en œuvre de l'objectif poursuivi par une norme communautaire. C'est en effet à eux qu'il appartient de définir, de manière privilégiée, le contenu des droits d'information et de consultation. Ce n'est qu'à défaut d'accord que les prescriptions d'origine légale s'appliquent. Mais c'est aussi la première fois qu'une directive autorise des accords, conclus au niveau des groupes, à déroger, à certaines conditions, aux obligations qu'elle impose²⁷. L'article 13, dont l'objectif est de favoriser la négociation, instaure ainsi un lien direct entre le niveau supranational et les parties destinataires de la norme. Il correspond à une limite posée à toute intervention *hétéronome*, de source nationale ou communautaire, pouvant restreindre l'*autonomie* des parties. Il s'agit là d'une disposition particulière si l'on s'en tient à la définition du terme de *directive* dérivant des Traités communautaires. La marge de pouvoir discrétionnaire des Etats membres, lors de la transposition, paraît en effet devoir être nécessairement limitée afin qu'une telle promesse soit maintenue.

²⁵ Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur l'état d'application concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimensions communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, Bruxelles, 4.04.2000, COM (2000), 188 final, p. 2.

²⁶ Le retard dans la transposition de la directive par le Grand-Duché du Luxembourg a toutefois donné lieu à un recours en manquement devant la Cour de Justice de Luxembourg. Affaire C- 430/98, *Commission européenne c/ Grand Duché du Luxembourg*, ECR [1999], I- 7391. Voir "ECJ rule against Luxembourg in EWC case", *EIRR*, 1999, issue 311, p. 2 et s.. La transposition par accord interconfédéral en Italie, est, quant à elle, considérée partielle par la Commission, les accords collectifs étant dépourvus d'un effet *erga omnes* dans le système juridique italien. Voir à ce sujet F. Guarriello, "La direttiva 94/45 e i problemi della sua trasposizione nell'ordinamento italiano", *DRI*, 1995, p. 28 et s.; Cilento M., "Ruoli e soggetti della trasposizione nell'ordinamento italiano della direttiva 94/45/CE", in Cilento M., Lucchese A. (a cura di), *I Comitati aziendali europei*, Roma, 1997, p. 48 et s..

²⁷ G. Falkner, "European Works Councils and the Maastricht Social Agreement: towards a new style?", *JEPP*, 1996, p. 201.

Certains auteurs ont défini cette nouvelle approche par l'expression de "néo-volontarisme", la volonté du législateur communautaire étant renvoyée en second plan face à celle des acteurs directement intéressés par la norme²⁸. Cette inversion de tendance, du centre vers la périphérie, se concilierait avec la logique de répartition de compétences dictée par le principe de subsidiarité, introduit par le Traité de Maastricht²⁹. Depuis 1992, l'élaboration des normes en matière sociale est ainsi, selon cette même logique, remise à l'action concertée des partenaires sociaux. L'intervention des institutions communautaires n'est plus que "subsidaire" ou "complémentaire" par rapport à celle de l'activité *autonome* des parties³⁰.

La directive se conforme à la logique de la subsidiarité en reconnaissant, pour la mise en œuvre de son objectif, la priorité à la négociation collective au niveau des groupes. Elle traduit ainsi l'idée selon laquelle les normes doivent être élaborées au niveau le plus proche de ses destinataires³¹. L'*autonomie* devient la source principale d'élaboration des normes, alors que l'*hétéronomie* acquiert une fonction de sanction se substituant à la volonté des parties. Des négociations ne s'étaient cependant développées, jusqu'à l'adoption de la directive, que de façon marginale. Quelques grands groupes avaient ouvert un dialogue, au plan transnational, en vue de conclure un accord visant à créer des organes représentatifs européens destinataires des droits d'information et/ou de consultation³². Ces expériences de négociation, au niveau transnational, avaient ainsi démontré les potentialités, dans une situation de vide institutionnel, d'un système européen de relations professionnelles. Elles sont toutefois restées limitées et marquées par une faiblesse intrinsèque, tenant au défaut

²⁸ W. Streeck, S. Vitols, "European Works Councils: Between statutory enactment and voluntary adoption", *Discussion paper of the Wissenschaftszentrum Berlin*, FS I 93-312, Berlin, 1993; W. Streeck, "Neo-voluntarism a new european social policy regime?", in *Governance in the European Union*, Sage Publications, London-Thousand Oaks-New Delhi, 1996, p. 64 et s..

²⁹ W. Streeck, "Il modello sociale europeo...", *op. cit.*, p. 10; W. Streeck, "European Social Policy after Maastricht: The 'Social Dialogue' and 'Subsidiarity'", *Economic and Industrial Democracy*, 1995, p. 151 et s..

³⁰ G. Arrigo, "Principio di sussidiarietà e politica sociale", *LD*, 1995, p. 502 et s..

³¹ C. Mc Glynn, "European Works Councils: Towards Industrial Democracy?", *I.L.J.*, 1995, p. 83.

³² M. Gold, M. Hall, *Evaluation de la pratique en matière d'information et de consultation au niveau européen dans les entreprises multinationales*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1992.

d'une force contractuelle suffisante du côté des syndicats européens³³. Ces expériences ont sans nul doute servi de modèle aux projets communautaires visant à instituer des instances de représentations dans les groupes d'implantation communautaire³⁴. Elles ne peuvent cependant pas être perçues comme ayant donné naissance à un système européen de relations professionnelles³⁵.

Le renvoi de la définition des droits d'information et de consultation aux partenaires sociaux par la directive 94/45 ne correspond donc pas à une délégation de pouvoir à des parties déjà structurées avant cette intervention normative. On se trouve ainsi face à une *hétéronomie* qui se doit de dégager des acteurs pouvant mettre en œuvre l'objectif préétabli, à savoir l'information et la consultation transnationale des travailleurs. Ainsi faisant, la norme de 1994 met en place un nouveau mode d'intervention fondé sur une dynamique singulière entre *autonomie* et *hétéronomie*. La négociation collective est la source normative privilégiée, mais les acteurs devant prendre part à cette négociation ne préexistent pas à l'intervention du législateur. L'*hétéronomie*, qui est subsidiaire dans la mise en œuvre de l'objectif spécifique que la directive énonce - l'amélioration de l'information et de la consultation des représentants des travailleurs - est par contre centrale au fonctionnement de la procédure - la négociation collective - sur laquelle repose son efficacité.

Enfin, la directive est la première mesure dont l'objet spécifique est d'établir des règles générales en matière d'information et de consultation. Parmi l'ensemble des projets communautaires en matière de participation des travailleurs, les directives précédemment adoptées en ce domaine visaient à des situations spécifiques de la vie

³³ F. Guarriello et A. Jobert, *L'Evolution des relations professionnelles dans les groupes transnationaux: vers un modèle européen*, Dossier de recherche n. 46, Centre d'Etudes de l'Emploi, Noisy le Grand, 1992, p. 58.

³⁴ Dans le document de présentation du projet de comités d'entreprise européens la Commission déclare d'avoir "pris note de la constitution d'organes d'information et de consultation à l'échelle européenne dans un certain nombre de grandes entreprises ou de groupes transnationaux et, lors de l'élaboration de ses propositions, elle a recueilli l'avis de représentants de la direction et des travailleurs qui ont conclu un certain nombre de ces accords." COM (90) 581 final.

³⁵ G. Theodossis, *L'Européanisation de la négociation collective. Expériences et virtualités*, Thèse de l'Institut Universitaire Européen, Florence, 1998, p. 276. Voir également dans cet ouvrage un exposé exhaustif des accords conclus avant l'adoption de la directive dans les grands groupes français, en particulier p. 79 et s..

de l'entreprise et de la relation de travail. L'ensemble des initiatives, présentées par la Commission, relatives à un système de participation à caractère général, n'avaient par contre jamais recueilli le consensus nécessaire à leur adoption. La volonté réitérée des institutions communautaires d'assurer des cadres adéquats pour améliorer la participation des travailleurs, semble donc avoir trouvé "dans le nouveau mode d'intervention communautaire" mis en place par la directive 94/45, un "modèle de référence" pouvant contribuer à débloquer les autres propositions. Comme le constate la Commission dans sa communication en matière d'information et de consultation des travailleurs, "l'intervention communautaire en ce domaine ne doit pas viser qu'à rapprocher les systèmes nationaux ou à établir des prescriptions minimales au niveau de la Communauté"³⁶. Elle se propose donc de conférer aux représentants des travailleurs un droit d'information et de consultation, non plus par une approche qui tend à harmoniser les législations nationales, mais par une intervention qui repose au contraire sur une intégration des partenaires sociaux à la mise en œuvre de cet objectif. C'est par une répartition originale entre source *autonome* et source *hétéronome* que la Commission met en œuvre l'un objectif du Programme d'action sociale adopté en application de la Charte des droits sociaux fondamentaux de 1989.

La directive présente donc des intérêts multiples. La doctrine, surtout en sciences politiques, a insisté sur les opportunités offertes par cette norme en vue de développement d'un système de relations industrielles européens au niveau des groupes³⁷. Le comité d'entreprise européen permettrait en effet d'apporter une réponse à la difficile émergence d'une partie syndicale de nature transnationale. La nouvelle instance, issue des dispositions de la directive, conduit à ce que des liens se nouent entre représentants de différentes cultures syndicales, notamment par des relations en

³⁶ Communication de la Commission en matière d'information et de consultation des travailleurs, COM (95) 547 final, 14.11.1995, p. 6.

³⁷ T. Schulten, "European works councils: prospects for a new system of european industrial relations", 1996, p. 303.

réseaux³⁸. Elle crée une enceinte au sein de laquelle les représentants peuvent s'échanger des informations dans différents domaines, notamment en matière de salaires, développer une coopération transnationale pouvant conduire, un jour, à une coordination de mouvements sociaux dans plusieurs pays³⁹. Le comité d'entreprise européen représente surtout un acteur structuré au niveau transnational avec lequel les syndicats, nationaux et européens, peuvent coopérer en vue de négocier des accords de groupe⁴⁰. Il peut devenir un forum, indépendant des structures nationales, où se développe une cohésion européenne⁴¹. Une telle perspective tient toutefois, en large partie, à la capacité des syndicats de 's'approprier' cet acteur émergent. Cela signifie notamment de ne plus percevoir le comité d'entreprise européen comme une simple extension des instances nationales de représentation, mais d'y instaurer, au contraire, une coopération internationale entre syndicats⁴².

Le présent travail ne s'inscrit pas dans cette perspective, mais adopte, au contraire, une approche centrée sur la phase des négociations qui ont conduit à la mise en place des comités d'entreprise européens. Notre principal objectif est de mettre en relation le nouveau mode d'intervention introduit par la directive et l'objectif poursuivi par cette norme. Cette démarche a ainsi été inspirée par le souci d'appréhender ce nouveau mode d'intervention et d'en mesurer l'aptitude à définir des droits considérés comme droits sociaux fondamentaux par différentes chartes⁴³.

³⁸ S. Weston, M. M. Lucio, "Trade Union and Networking in the context of change: evaluating the outcomes of decentralisation in Industrial Relations", *Economic and Industrial Democracy*, 1995, p. 233; S. Weston, M. M. Lucio, "Trade Unions, management and European works councils: Opening Pandora's Box", *The International Journal of Human Resource Management*, 1997, p. 764 et s..

³⁹ L. Turner, "The Europeanization of Labour: Structure before action", *EJIR*, 1996, p. 325 et s..

⁴⁰ P. Marginson, K. Sisson, "European Works Councils – Opening the door to the European bargaining?", *Industrielle Beziehungen*, 3, 1996, p. 229 et s.; P. Marginson, K. Sisson, "Multinational companies and the future of collective bargaining: a review of the research issues", *EJIR*, 1996, p. 173 et s..

⁴¹ W. Lecher et S. Rüb, "The constitution of European works councils: from information forum to social actor", *EJIR*, 1999, p. 7 et s..

⁴² B. Hancké, "European Works Councils and Industrial Restructuring in the European Motor Industry", *EJIR*, 2000, p. 35 et s..

⁴³ Les droits d'information et de consultation ont été déclarés droits sociaux fondamentaux par la charte sociale européenne de 1961 complétée par le Protocole n.128 en 1988 qui reconnaît les droits d'information et de consultation des travailleurs en ces articles 21 et 29; mais aussi par les chartes communautaires de 1989 (art. 17) et de l'an 2000 (art. 27). Sur la notion de droits sociaux fondamentaux voir L. Betten, D. Mac Devitt, *The protection of fundamental social rights in the European Union*, Kluwer Law International, The Hague-London-Boston, 1996.

Elle devrait en outre permettre d'ouvrir une réflexion plus générale sur des options centrales de la politique législative communautaire⁴⁴. D'une part, il est fait choix de consacrer la négociation collective comme instrument de mise en œuvre d'un impératif légal. Le législateur fixe un objectif, mais remet aux partenaires sociaux le soin d'établir les modalités concrètes d'application. La loi devient jusqu'à un certain point supplétive et ne s'applique qu'à défaut d'accords. D'autre part, il est fait choix de consolider les valeurs de la participation dans la recherche d'une nouvelle organisation du travail au sein des entreprises. Dans son Livre vert "*Partenariat pour une nouvelle organisation du Travail*"⁴⁵, la Commission souligne l'importance d'un système adéquat d'information et de consultation dans la perspective d'une modernisation de l'organisation du travail. Les partenaires sociaux sont présentés comme des acteurs clefs, et l'implication des travailleurs comme un facteur essentiel, en vue de faire face aux exigences de flexibilité des travailleurs et de sécurité des travailleurs dans un contexte de mutations industrielles⁴⁶. Ces deux options se retrouvent au fondement des nouvelles propositions de société anonyme européenne⁴⁷ et d'information et de consultation au niveau national⁴⁸. Cette démarche conduit par conséquent à une analyse des rapports en *autonomie collective* et *hétéronomie*, qui sont au cœur de cette nouvelle approche.

Dans un premier temps nous avons voulu rendre compte des spécificités de la négociation collective telle que conçue par la directive 94/45, dans la perspective de dégager les éléments qui la caractérisent et mettre en relation cet instrument avec l'objectif à atteindre, l'amélioration de l'information et de la consultation des travailleurs. Notre étude s'ouvre ainsi par une description analytique de la directive

⁴⁴ Sur ces options et, plus en générale, à propos des nouvelles fonctions de la négociation collective voir A. Supiot, *Au-delà de l'emploi, Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission des Communautés européennes avec la collaboration de l'université Carlos III de Madrid*, Flammarion, Paris, 1999, p. 138 et s..

⁴⁵ Commission européenne, *Partenariat pour une nouvelle organisation du travail*, Livre vert, Bull. UE, Suppl. 4/97.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 16.

⁴⁷ Commission européenne, Bull. UE, n. 12/2000 p. 49.

⁴⁸ Proposition modifiée de Directive du Parlement européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, 23.05.2001, COM (2001) 296 final.

94/45, ainsi que des mesures, en matière de participation, qui ont précédé son adoption. A la différence des initiatives du passé, le droit communautaire ne prescrit pas le contenu substantiel des droits d'information et de consultation. Il suscite une négociation collective, au niveau des groupes d'entreprises, en fixant des repères quant aux parties et à l'objet. Il esquisse un cadre afin que cet objectif soit atteint par la voie négociée. La manière dont les parties ont mobilisé cette nouvelle ressource a été présentée à l'aide d'une base de données qui recense une partie des accords signés en application de l'article 13⁴⁹ et de l'article 6⁵⁰. C'est à l'appui de critères permettant d'évaluer le contenu qualitatif des accords que cet instrument a été construit. Il a également servi à identifier les typologies d'acteurs qui, en particulier dans le cadre des "accords article 13", ont pris part à cette négociation européenne (Partie I).

Notre deuxième partie est consacrée à une interprétation du nouveau mode d'intervention, en matière d'implication des travailleurs à la vie de l'entreprise, inauguré par la directive 94/45. L'articulation entre *autonomie* et *hétéronomie*, qu'entérine cette norme, a constitué un modèle de référence dans l'élaboration des propositions de société anonyme européenne et d'information et de consultation au niveau national. Il s'agissait donc de mener une réflexion sur une nouvelle approche en matière de régulation sociale communautaire. Les théories de l'ordre intersyndical et de l'ordre socioprofessionnel ont ainsi représenté le cadre conceptuel qui a rendu possible cette étude. Ces théories nous ont, en effet, servi à dessiner un paramètre de référence, au niveau national, dont pouvoir disposer pour une recherche sur les rapports entre *autonomie collective* et *hétéronomie*, cette fois, dans le contexte *sui generis* qu'est le système communautaire (Partie II).

⁴⁹ Nous avons analysé 412 accords signés en application de l'article 13 de la directive.

⁵⁰ Nous avons analysé 54 accords signés en application de l'article 6 de la directive.

PARTIE I

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DES GROUPES D'ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE : L'ÉBAUCHE D'UN NOUVEL INSTRUMENT D'INTERVENTION COMMUNAUTAIRE

Dans sa communication en matière d'information et de consultation des travailleurs, la Commission fait état du «succès indéniable» que représente la directive 94/45⁵¹. Ce succès s'explique tout d'abord parce que cette mesure représente, à la suite d'innombrables initiatives échouées, la première norme communautaire à caractère général en matière de participation des travailleurs. Jusqu'à cette date, les droits d'information et de consultation n'avaient reçu application qu'en des situations ponctuelles. Des normes avaient été adoptées en cas de licenciements collectifs et de transferts d'entreprise dans les années soixante-dix⁵². La directive sur les comités d'entreprise européens se situe ainsi en complément de ces mesures, dans la perspective d'une pleine mise en œuvre de droits proclamés comme droits sociaux fondamentaux par la Charte de 1989⁵³. Ce succès tient également à l'élaboration d'un nouvel instrument d'intervention communautaire. La directive ne se limite en effet

⁵¹ COM (95) 547 final, *op.cit.*, p. 2.

⁵² Directive 75/129/CEE du 17.02.1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, J.O.C.E. n. L 048 du 22.02.1975, p. 29, modifiée par la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998, J.O.C.E., n. L. 225 du 12.08.1998, p. 16; Directive 77/187/CEE du 14.02.1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements, J.O.C.E. n. L 061 du 5.03.1977, p. 26, modifiée par la directive 2001/23/CE du 12.03.2001, J.O.C.E., n. L. 082 du 22.03.2001, p. 16.

⁵³ Voir sur la charte des droits sociaux fondamentaux de 1989 R. Blanpain, B. Hepple, S. Sciarra, M. Weiss, *Fundamental social rights, Proposal for the Union*, Peeters, Leuven, 1996. Pour un commentaire plus approfondi : S. Sciarra, "From Strasbourg to Amsterdam: Prospects for the convergence of European Social Rights Policy", in P. Alston (ed.), *The E.U. and human rights*, Oxford University Press, Oxford, 1999, p. 473 et s..

pas à fixer «un résultat à atteindre tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et au moyens»⁵⁴ Elle ajoute à cette définition en mettant en place un processus qui devrait conduire à la réalisation de l'objectif fixé. C'est en priorité par la négociation au niveau des groupes de dimension communautaire que devra être mis en œuvre le principe selon lequel «on ne saurait disposer du sort des hommes sans les avoir informés, sans avoir discuté avec eux et, si possible, sans qu'ils aient consenti à des mesures qui les concernent directement»⁵⁵.

C'est ce nouvel instrument d'intervention que nous proposons d'analyser dans cette première partie, en poursuivant deux finalités. La première, est de mettre en relief les traits qui caractérisent le terme 'négociation collective' dans le contexte particulier dans lequel il est conçu. La seconde, est de fournir les éléments permettant d'évaluer l'aptitude de cet instrument à atteindre l'objectif fixé, à savoir l'exercice d'une influence sur le processus décisionnel par les travailleurs. La réflexion ouverte par ces axes de recherche a ainsi pris essentiellement appui, sans s'y limiter, sur une analyse empirique. La directive a donné lieu à une activité conventionnelle sans précédents au niveau communautaire. Il est, dans l'absolu, intéressant d'en rendre compte. Plus de six cents groupes, parmi les plus importants, ont signé avant le 22 septembre 1996, des accords d'anticipation ou ont conclu un accord selon les règles de l'article 6 de la directive⁵⁶. L'étude des accords s'imposait, en particulier, afin de pouvoir tracer les contours de l'*autonomie*, et par reflet de l'*hétéronomie*, dans le contexte de la norme de 1994. D'une part, si la définition des parties, du côté patronal, est œuvre du législateur, elle relève, du côté des représentants des salariés, aussi bien de l'*autonomie*, que de l'*hétéronomie*. D'autre part, le contenu des droits d'information et de consultation, est remis à la négociation, mais reste encadré par le

⁵⁴ Article 249 TCE.

⁵⁵ G. Lyon-Caen, "Le Royaume-Uni, mauvais élève ou rebelle indomptable ?", *Dr. soc.*, 1994, p. 926.

⁵⁶ Pour une recension de ces accords voir le site de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail : <http://www.eurofound.ie>. Pour une analyse de ces accords voir P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Comités d'entreprise européens: une analyse des accords visés à l'article 13*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg: EUR-OP, 1999; M. Carley, P. Marginson, *Comités d'entreprise européens: une étude comparative entre les accords visés à l'article 6 et à l'article 13*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg: EUR-OP, 2000. Voir également la publication bi-mensuelle *European Works Councils Bulletin*, IRS-IRRU.

législateur. C'est donc à la lumière de cette dynamique singulière entre *autonomie* et *hétéronomie* que nous étudierons les parties à la négociation (chapitre I) et l'objet des négociations (chapitre II).

CHAPITRE I : LES PARTIES À LA NÉGOCIATION

La directive repose sur le souci de faire face à l'éclatement des collectivités de travail au sein de groupes de dimension transnationale. Le phénomène des groupes transnationaux tend en effet à marginaliser les règles relatives aux relations individuelles⁵⁷ et collectives de travail et à déstabiliser les systèmes nationaux de relations professionnelles⁵⁸. Le groupe marque une rupture dans la notion d'entreprise, principal instrument de référence de la relation entre employeur et collectivité de travailleurs⁵⁹. Ce type de structure flexibilise le concept d'employeur en répartissant les fonctions traditionnellement exercées par une personne physique entre différentes personnes morales juridiquement séparées⁶⁰. Il conduit, en raison de sa division en entités distinctes, au morcellement de la collectivité de travail et de ses instances représentatives. La notion d'employeur éclate, celle de collectivité de travailleurs aussi.⁶¹ La dimension transnationale des entreprises représente un défi supplémentaire aux législations nationales du travail. Les entreprises multinationales, par le poids de leur puissance économique et par leurs structures transnationales, sont amenées à prendre des décisions ayant des effets qui dépassent les frontières des Etats. La représentation collective des salariés, au sein de ces structures complexes, n'est par contre pleinement reconnue qu'au plan national. Face à l'organisation transnationale du capital il n'y a pas de syndicats ou d'autres structures de représentation du personnel disposant de pouvoirs et de dimensions équivalents⁶².

⁵⁷ A. Lyon-Caen et J. De Maillard, "La mise à disposition de personnel", *Dr. soc.*, 1981, p. 320.

⁵⁸ B. Veneziani, "Gruppi di imprese e diritto del lavoro", *DLRI*, 1990, p. 611; T. Treu, "Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee", *DLRI*, 1988, p. 669.

⁵⁹ A. Supiot, "Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise", *Rev. trim. dr. comm. et dr. écon.*, 1985, p. 625. En raison de son caractère central, mais souvent non défini, l'auteur considère que la notion d'entreprise est un paradigme juridique. Ce paradigme, précise-t-il, "désigne la situation de référence que constitue la relation entre, d'une part un employeur, et d'autre part une collectivité de travailleurs, sans définir la nature juridique de cette relation".

⁶⁰ G. Vardaro, "Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali", *DLRI*, 1988, p. 212-13.

⁶¹ A. Supiot, *loc. cit.*, p. 626.

⁶² G. Spyropoulos, "Les relations professionnelles dans le tourbillon de la mondialisation", *D.Soc.*, 1999, p. 232 et s.; Lord Wedderburn, "Multinational enterprise and national labour law", in Lord Wedderburn, *Labour Law and Freedom*, Lawrence & Wishart, London, 1995, p. 237 et s..

Partant du constat de la complexité qui caractérise l'organisation des groupes de dimension transnationale, la norme de 1994 organise une instance européenne commune de représentation au niveau du centre de décision économique. Pour réaliser cet objectif, elle retient comme méthode principale, la négociation collective. L'efficacité d'un tel instrument impliquait ainsi que soient identifiées les deux parties participant à la négociation et que soient, par conséquent, abordées les deux principales problématiques posées par le phénomène des groupes transnationaux. D'une part, il fallait fournir les instruments permettant de donner une identité au groupe en vue notamment de saisir le centre de décision économique (Section I). D'autre part, le législateur communautaire devait mettre en place un cadre qui puisse faire émerger un agent transnational de représentation des travailleurs (Section II).

Section I : Une direction centrale devenue visible

L'une des parties que la directive fait asseoir à la table des négociations est la direction centrale. Par sa signature, cet agent de négociation engage l'ensemble des entreprises du groupe au respect des objectifs fixés par la norme communautaire, souscrit la majorité des obligations imposées par la directive. L'identification de la direction centrale est ainsi essentielle à l'efficacité du texte. La désignation de la direction centrale comme principal interlocuteur patronal au sein du groupe relève de la volonté, d'une part de rendre compte de la distribution des fonctions traditionnellement exercées par l'employeur entre différentes entreprises du groupe et d'autre part, de saisir le centre du pouvoir économique qui détient, par son influence dominante, un pouvoir de direction du personnel de l'ensemble des filiales. Cette démarche, qui implique l'existence d'une unité au sein du groupe et la possibilité d'identifier un réel centre de décision incarné par d'autres que l'employeur, se heurte à de nombreuses difficultés (I). La norme de 1994 a toutefois su y répondre et est

arrivée à dégager une définition uniforme de la notion de groupe de dimension communautaire(II).

I. Difficultés de reconstruction de la notion de groupe de dimension communautaire

Le groupe se caractérise par un ensemble d'entreprises liées les unes aux autres en raison notamment d'un rapport de propriété. Dotées chacune de la personnalité morale, elles sont juridiquement distinctes et donc étrangères entre elles. Pourtant ces liens économiques sont à l'origine d'interdépendances permettant à une ou à plusieurs entreprises de définir une politique, une stratégie commune aux entreprises du groupe.⁶³ Si l'on s'en tient aux formes juridiques empruntées par le capital, on parvient à une analyse du groupe comme un ensemble d'entités juridiquement séparées. Une division qui conduit non seulement au morcellement de la collectivité de travail et de ces instances de représentation, mais aussi à rendre insaisissable le centre de pouvoir et de décision⁶⁴. Saisir cette réalité économique pour lui donner une correspondance juridique implique ainsi d'opter pour une certaine conception du groupe amenant à lever le *corporate veil*⁶⁵ et à conférer à cette unité économique une unité juridique (A). L'implantation du groupe dans différents Etats ne fait qu'ajouter à ces difficultés, la diversité des lois s'opposant à une conception uniforme de la notion de groupe (B).

63 Y. Guyon, *Droit des Affaires*, 4e Edition, Economica, Paris, 1990, p. 574; J. Vandamme, *Information et consultation des travailleurs dans les multinationales*, IRM, PUF, Paris, 1984.

64 A. Supiot, *op.cit.*, p.644.

65 Sur cette notion voir S. Cohn, S. Simitis, "Lifting the veil in company laws of the European Continent", *ICLQ*, 1963, p. 189; P. L. Davies, *Gower's principles of Modern Company Law*, Sweet & Maxwell, London, 1997, p. 148 et s.; G. Teubner, "Unitas Multiplex: Corporate Governance in Group Enterprises", in *Regulating Corporate Groups in Europe*, Baden-Baden: Nomos, 1990, p. 86.

A. Le paradoxe du groupe en tant que catégorie juridique : unité ou réseau ?

La possibilité de fixer des critères permettant, en tout cas de figures, d'identifier le centre de pouvoir dont seraient issues les décisions influençant l'ensemble de la politique du groupe, est une question qui partage la doctrine.

Selon certains auteurs, l'approche qui consiste à affirmer l'unité du groupe en reconnaissant un effectif centre de pouvoir et de décision donne une image déformée de l'organisation de cette entité et repose sur une interprétation réductrice de sa réalité économique⁶⁶. Ce courant doctrinal s'oppose à l'idée qu'il existe une unité de type hiérarchique⁶⁷ permettant de percevoir cette structure comme "une pyramide de sociétés reliées, qui sont toutes théoriquement indépendantes les unes des autres, mais en réalité parties d'une formation unique, représentée par le groupe dans son ensemble"⁶⁸. Concevoir le groupe ainsi ne permet, selon ses opposants, de tenir compte ni de la différente typologie des sociétés reliées, ni de la variété de formes que peut revêtir le contrôle. En effet, en fonction de la structure du groupe, le centre de pouvoir peut-être central, périphérique ou distribué entre les deux niveaux⁶⁹. Le contrôle peut se manifester par voie informelle, à travers des liens établis entre les dirigeants ou par la constitution d'une minorité d'actionnaires, détenant la majorité des actions, et disposant ainsi d'un droit de vote dans la majorité des entreprises du groupe. Le risque est de dissimuler la spécificité majeure de ce type d'organisation, à savoir "le fait que l'unité du groupe ne postule ni la perte complète d'autonomie des sociétés reliées, ni l'hypercentralisation des processus décisionnels. Au contraire, on arrive à cette unité par un complexe croisement de tendances centralisatrices et décentralisatrices. On aboutit ainsi, d'une part à des rapports entre les sociétés reliées extrêmement variables, d'autre part à des processus décisionnels qui tendent à devenir de plus en plus diversifiés et articulés"⁷⁰. Dans un certain nombre de cas, l'image du

⁶⁶ G. Vardaro, "Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali", *op.cit.*, p. 212.

⁶⁷ G. Teubner, "Unitas Multiplex...", *op.cit.*, p. 88 et s..

⁶⁸ C. B. Gower, *Principles of modern company law*, Stevens, London, 1979, p. 117 cité par G. Vardaro, *op.cit.*, p. 210.

⁶⁹ O. Kahn-Freund, "A lawyer's reflections on multinational corporations", *IRJ*, 1973, p. 353.

⁷⁰ G. Vardaro, *op.cit.*, p. 211.

réseau, du *polycorporatist network*, rend mieux compte de l'organisation et de la structure juridique du groupe⁷¹.

Pour une autre partie de la doctrine⁷², le constat de démembrement des règles du droit du travail doit conduire à reconstruire le "paradigme de l'entreprise"⁷³, instrument indispensable à la mise en œuvre du droit du travail. La réalité économique passe en second lieu face à la nécessité de redonner une unité au groupe afin de garantir l'application de normes protectrices des travailleurs. Les auteurs partent du principe que la dépendance économique génère un pouvoir de contrôle de nature à influencer la capacité décisionnelle des différentes entités. Ce pouvoir économique, exercé par un ou plusieurs centres de décisions, a une influence sur la politique des filiales, notamment en matière sociale. En effet, s'il est vrai que les décisions au sein des groupes ne sont pas forcément centralisées, et certaines études montrent que des filiales disposant d'une autonomie dans la prise de décision existent⁷⁴, il reste que la plupart des filiales n'ont souvent qu'un pouvoir de gestion journalier, dépendant de la politique définie au niveau d'un centre de décision. Les décisions portant sur le statut de l'entreprise - structure de propriété, changements de structure juridique - celles concernant la politique, la stratégie du groupe - affectation des bénéfices, structures des dettes, les investissements, les amortissements - relèvent pour la plupart d'un centre de décision et ont des répercussions immédiates sur la situation des salariés des filiales.⁷⁵ On assiste dès lors à une scission entre personne physique ou morale partie au contrat - désigné comme employeur - et pouvoir de direction du personnel. Si l'on s'en tient au droit, le principe d'autonomie juridique des personnes morales s'oppose à ce que l'on puisse imputer à un centre de décision des droits ou des obligations.

⁷¹ T. Treu, "Gruppi di imprese...", *op.cit.*, p. 665.

⁷² A titre d'exemple: S. Simitis, "Workers Participation in the Enterprise: Transcending Company Law", *M.L.R.*, 1975, p. 28; G. Meliadò, "Il rapporto di lavoro nell'impresa di gruppo", *RGL*, I, 1990, p. 608; M. Rudan Bricola, "I gruppi di imprese nella giurisprudenza del lavoro", *CI*, 1986, p. 742; M-A. Moreau, "Activités transnationales et représentation collective des salariés", *Dr. soc.*, 1991, p. 53 et s..

⁷³ A. Supiot, *op.cit.*, p. 626.

⁷⁴ Voir D. Van Den Bulcke, "L'autonomie de décision des filiales d'entreprises multinationales", in *Information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, *op.cit.*, p. 239.

⁷⁵ E. Arcq, "Les relations collectives du travail dans les groupes d'entreprises", *Courrier Hebdomadaire*, n.1288, 1990.

C'est en vue de réconcilier le droit et le fait que, les juges et les législateurs de certains pays, ont appréhendé le groupe en tant qu'unité et ont conféré à cette situation de fait des conséquences juridiques déterminées. La notion d'*unité économique et sociale* forgée par la jurisprudence française peut être citée à titre d'exemple⁷⁶. Cette notion a d'abord été mise en place en vue de réagir à des pratiques frauduleuses consistant à utiliser la constitution de plusieurs sociétés juridiques distinctes pour tourner les règles relatives à la représentation du personnel dans l'entreprise⁷⁷. La jurisprudence, pour combler un vide législatif, est ensuite très vite allée plus loin. Abandonnant toute référence à la fraude, elle a recherché la réalité de l'existence d'un ensemble économique et social unique⁷⁸. C'est la *réalité* du *pouvoir* au sein du groupe qui est recherchée, donc l'unité du pouvoir de gestion économique et de gestion sociale⁷⁹. Les critères retenus sont, d'une part "la communauté d'intérêts ou d'activités complémentaires et l'unité de direction"⁸⁰, d'autre part "la communauté de travailleurs"⁸¹ ayant les mêmes intérêts (unité de statut, similitude des conditions d'emploi et de travail). Il convient toutefois de souligner que la technique de requalification utilisée par le juge est elle-même une construction juridique destinée à limiter les effets de celle élaborée par le capital⁸². Ainsi, la notion d'unité économique et sociale est une notion relative en ce sens qu'elle diffère en fonction du type de

⁷⁶ G. Couturier, *Droit du Travail- les relations collectives de travail*, Tome 2, PUF, Paris, 1994, p. 33 et s.; J-C. Javillier, *Droit du Travail*, L.G.D.J., Paris, 1996, p. 126; J-M. Verdier, *Syndicats et droit syndical*, vol.2, Dalloz, Paris, 1984, p. 125 et s.

⁷⁷ Voir notamment Cass. Crim., 23.04.1970, D., 1970, 444.

⁷⁸ Cass. Soc. 19.12.1972, D., 1973, 381, note Despax. Voir J. Savatier, "Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travail", in *Etudes de droit du travail offertes à André Brun (Mélanges A. Brun)*, Institut d'Etudes du travail et de la sécurité sociale, Paris, 1974, p. 531.

⁷⁹ R. De Lestang, "La notion d'unité économique et sociale d'entreprises juridiquement distinctes", *Dr. soc.*, n.spéc., 1979, p. 12.

⁸⁰ G. Picca, concl. sur Cass. Soc. 27 Mars 1985, *Dr. soc.* 1985, p. 540.

⁸¹ Cass. Soc. 24.06.1982, *Bull. civ.*, V, n.422, p. 312; Cass. Soc. 7.02.1990, *Bull. civ.*, n.55, p. 34.

⁸² "La notion d'unité économique n'étant pas un concept légal et abstrait, mais un moyen pragmatique de justifier certains résultats souhaitables, on ne recherche pas d'abord systématiquement et objectivement son existence éventuelle pour ensuite en tirer les conséquences; au contraire, sinon dans la démonstration apparente du moins dans la motivation véritable, on suit une démarche inverse et c'est en fonction de la solution que l'on veut consacrer dans le litige pour l'institution représentative en cause afin d'assurer la constitution de celle-ci, qu'à défaut d'autre possibilité juridique on a recours à cette notion pour fonder la décision." R. de Lestang, *op.cit.*, p. 12.

question soulevée⁸³. Quelques législateurs des Etats membres ont également adopté une vision unitaire du groupe en vue de mettre en place un comité de groupe auprès du centre de décision⁸⁴.

B. Les difficultés naissant de la dimension transnationale du groupe

L'appréhension du groupe en tant que structure unitaire se heurte à la diversité des législations applicables dès lors que les entreprises que l'on voudrait regrouper dans cette unité sont implantées sur le territoire de différents Etats. Le problème est en effet de disposer d'une définition du groupe permettant, dans les différents Etats d'implantation, d'aboutir aux mêmes contours du groupe : entreprises comprises dans son périmètre, désignation d'un seul et même centre de décision. En d'autres termes de l'appréhender avec une loi unique ou du moins uniforme⁸⁵. Les méthodes classiques de droit international privé sont toutefois inadéquates pour résoudre ces questions. La méthode conflictuelle⁸⁶ impose, pour déterminer la loi applicable, que l'on opère un choix entre loi régissant la société dominante et celles des sociétés dominées. Une désignation qui se heurte toutefois à plusieurs difficultés. Tout d'abord l'absence d'une réglementation complète relative au groupe dans la plupart des pays conduirait, en cas d'attribution de compétences à la loi de la société dominante, à une situation de vide juridique. Ensuite, quand bien même ce vide serait comblé,

⁸³ La relativité de la notion d'unité économique et sociale est bien illustrée par un arrêt de la Chambre Sociale qui a estimé que deux entreprises avaient pu être considérées comme formant une unité économique pour la désignation des délégués du personnel et délégués syndicaux en raison de l'identité des conditions de travail des salariés, mais que cette unité ne pouvait être étendue au comité d'entreprise en raison de la concurrence entre les deux sociétés pour la fabrication de certains produits. Cass.Soc., 18.07.1978, *Bull.civ. V*, n. 593, p. 444; D., 1979, I.R. 22, obs. P. Langlois.

⁸⁴ C'est le cas en France, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Suède et au Portugal et en Espagne par voie jurisprudentielle. Voir L. Nogler, "Gruppo di imprese e diritto del lavoro", *LD*, 1992, p. 291 et s..

⁸⁵ C. Hannoun, *Le droit et les groupes de sociétés*, L.G.D.J., Paris, 1991, p. 260 et s..

⁸⁶ Cette méthode est une méthode de raisonnement conduisant "toutes les fois qu'un tribunal a à connaître d'un litige international - c'est-à-dire, dans l'acception la plus large, d'un litige comportant un élément d'extranéité, susceptible pour cette raison de se rattacher à deux ou plusieurs pays - à consulter sa propre règle de conflit de lois - son propre système de droit international privé - et déterminer la loi applicable par référence à cette dernière. Cette méthode est appliquée de façon constante par la jurisprudence interne de divers pays et présente donc un caractère universel. Son rôle privilégié comme procédé de règlement des rapports internationaux est toutefois remis en cause par certains auteurs. Voir Y. Loussouarn, P. Bourel, *Droit international privé*, Précis Dalloz, Paris, 1996, p. 44 et s..

l'utilisation de la méthode conflictuelle serait problématique quant à l'élaboration de la règle de conflit elle-même. Le groupe est une réalité complexe qui soulève des problèmes de nature différente. La loi la plus qualifiée à régir les difficultés qui surgissent au sein des groupes multinationaux diffère selon que sont en question les intérêts de la société dépendante ou de la société dominante. Par ailleurs un tel clivage est d'une application malaisée, la plupart des problèmes naissant d'un conflit entre les intérêts des sociétés dominées et les impératifs d'une stratégie commune au groupe, dictée par la société dominante. La diversité de ces difficultés, ainsi que l'exigence d'un clivage qui se révèle impossible à identifier clairement, sont autant d'obstacles qui s'oppose à l'élaboration d'une règle de conflit unique, apte à régir l'ensemble des problèmes posés par les groupes transnationaux. Il en résulte qu'une ventilation entre loi de la société dominante et lois des sociétés dominées est nécessaire, ce qui conduit à un morcellement législatif négligeant l'unité économique du groupe⁸⁷.

L'autre solution de droit international privé consiste à établir une règle matérielle⁸⁸, qui serait seule apte à réaliser l'unité économique et juridique du groupe⁸⁹. Une convention composée de règles de droit matériel permettrait de soumettre les groupes à un régime unitaire. En effet une réglementation matérielle conduit à poser des règles substantielles qui offrent une qualification commune des principaux éléments caractérisant la notion de groupe transnational⁹⁰. Ainsi, si l'objectif est d'une part de régir l'ensemble des problèmes posés par les groupes de dimension transnationale et d'autre part d'élaborer une norme ayant un champ d'application international, seule «l'utopie d'une convention mondiale portant sur les groupes internationaux» peut apporter une solution. Une alternative plus réaliste

⁸⁷ Y. Loussouarn, "Règles de conflit et règles matérielles dans le droit international des sociétés", in *Le droit des relations économiques internationales: études offertes à Berthold Goldman (Mélanges Goldman)*, Litec, Paris, 1982, p. 175-6.

⁸⁸ Règle qui tend à résoudre par elle-même le problème posé sans passer par le canal de la désignation préalable d'une loi applicable. Y. Loussouarn et P. Bourel, *op.cit.*, p. 489 et s..

⁸⁹ Y. Loussouarn, "La proposition d'un statut de société anonyme européen et le droit international privé", *Rev.crit.de dr.inter.pr.*, 1971.

⁹⁰ Cette option n'exclut pas l'utilisation de règles de conflit, qui viendraient en complément des principes posés par la règle matérielle. Voir sur la combinaison de ces deux catégories de règles la directive concernant la fusion des sociétés anonymes du 9.10.1978. O. Loy, "La troisième directive du Conseil des Communautés européennes du 9 octobre 1978 concernant les fusions de sociétés anonymes", *Rev. trim. dr.eur.*, 1980, p. 354.

réside dans l'élaboration d'une législation nationale, qui ne peut toutefois s'appliquer sans le support d'une règle de conflit.⁹¹

Le législateur communautaire a donc dû faire face à ces deux séries de difficultés afin d'identifier l'une des parties à la négociation, la direction centrale.

II. La recherche d'une définition uniforme du groupe

La directive tente d'apporter une solution à ces deux catégories de problématiques. D'une part, elle tranche clairement en faveur de la priorité de redonner une unité au groupe afin de garantir les normes protectrices des travailleurs. C'est par la référence à la notion de contrôle qu'elle donne une définition de 'groupe'(A). D'autre part, grâce une combinaison ingénieuse de règles matérielles et de règles de conflit, le législateur communautaire parvient à une définition uniforme de la notion de groupe (B).

A. Le contrôle : critère conduisant à une approche unitaire du groupe

Le contrôle est le principal critère unificateur portant à une reconstruction de l'unité du groupe⁹². La notion de contrôle apparaît comme un moyen de rétablir une certaine cohérence du droit positif en réalisant l'adéquation du droit et du fait. Elle permet d'identifier le centre de décision - le lieu d'exercice du pouvoir de contrôle - de déterminer les contours du groupe. Par cette notion il est également possible d'expliquer certaines conséquences telles que l'imputation à la société dominante d'obligations incombant à sa filiale ou le fait que derrière l'apparence d'une cession massive d'actions se trouve réalisée une fusion économique ou un transfert

⁹¹ Y. Loussouarn, "Règles de conflit et règles matérielles", *op.cit.*, p. 176.

⁹² A. Lyon-Caen, "Les manifestations juridiques du contrôle multinational", in B. Goldman, P. Francescakis (sous dir. de), *L'Entreprise multinationale face au droit*, Litec, 1977, p. 80 et s..

d'entreprises ou la création d'un organe de représentation auprès de la société dominante⁹³. Le contrôle d'une société sur une autre est, en général, défini comme la capacité de «la première de vérifier la conformité des décisions de l'autre à une politique qu'elle-même définit et d'imposer le respect de cette politique. Il comporte donc à la fois un élément de prescription et de contrainte»⁹⁴.

Plusieurs types de liens juridiques servent de support au contrôle. Ceux-ci peuvent être regroupés en deux ordres : les techniques de contrôle relevant du droit des sociétés, ou techniques institutionnelles, et celles relevant du droit des contrats, également appelées techniques relationnelles. Aux premières appartiennent tous les mécanismes sociétaires permettant d'exercer un contrôle au niveau des *structures* de l'entreprise qui n'a plus la maîtrise de ses actifs. Ce type de contrôle peut résulter d'une prise de participation, directe ou indirecte, d'une entreprise au capital d'une autre, d'un pouvoir au sein des organes de direction. Des secondes relèvent tous liens contractuels permettant d'exercer un contrôle sur le *comportement*. Les accords, dont la fréquence est révélée, peuvent en effet créer un lien de dépendance économique permettant à une entreprise de déterminer, notamment par le biais de la sanction (possible résiliation du contrat), l'action d'une entreprise. Il s'agit en particulier des accords de transfert de technique et de technologie (fourniture d'assistance d'experts, accords de fourniture de matériel et d'équipement, accords de licence d'exploitation des techniques de fabrication) et des accords d'intégration (contrats de sous-traitance, de fourniture, de représentation commerciale).⁹⁵ Le choix des critères revêt par conséquent un enjeu considérable dans la définition de la notion de groupe⁹⁶.

Aux termes de l'article 2 de la directive, le groupe est constitué par une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées. Par entreprise qui contrôle, on entend «une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise».⁹⁷ C'est donc bien sur l'idée d'une prépondérance économique que

⁹³ C. Hannoun, *op.cit.*, p. 112 et s..

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ C. Hannoun, *op.cit.*, p. 112 et s..

⁹⁶ P. Merciai, *Les entreprises multinationales en droit international*, Bruylant, Bruxelles, 1993, p. 17.

⁹⁷ Cette définition recoupe celle donnée par la Cour de la Haye dans un arrêt du 25.05.1926: "La notion de contrôle est une notion essentiellement économique qui vise l'influence prépondérante sur l'orientation des affaires d'une autre société.", CPJI, série An.7, p. 68.

se fonde le législateur communautaire. Toutefois, les techniques pouvant conduire à cet état de dépendance ne sont énoncées, malgré l'importance qu'elles recouvrent, qu'à titre d'exemple. L'article 3.1 dispose que "ce pouvoir peut avoir pour origine, par exemple, un droit de propriété, la détention d'une participation financière ou les règles qui le régissent." L'article 3 poursuit en proposant trois *présomptions* qui doivent permettre d'établir l'existence d'une influence dominante, mais qui admettent la preuve contraire. Il s'agit de formes d'influence liées à une participation majoritaire de l'entreprise qui exerce le contrôle dans l'entreprise contrôlée (majorité du capital souscrit ou majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise), mais aussi d'un contrôle dérivant du pouvoir de nomination de plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise. L'article 3 tient également compte des mécanismes de contrôle indirect dès lors qu'ils sont déterminants pour définir l'existence d'une influence dominante.⁹⁸

La directive se contente donc de fournir des critères qui apparemment ne lient que partiellement les législateurs nationaux dans l'élaboration d'une définition de la notion d'influence dominante.⁹⁹ Ce terme (et en particulier le troisième exemple fourni par la directive) est en effet susceptible de recouvrir toute sorte de liens institutionnels, de facto ou contractuels¹⁰⁰. Les trois *présomptions* ne sont données qu'à titre indicatif, comme le confirme le fait qu'il ne s'agisse que de présomptions simples et non irréfragables. L'objectif d'identifier un unique centre de décision ne semble ainsi que partiellement atteint par une définition qui laisse une marge discrétionnaire considérable aux Etats membres quant à la hiérarchie des critères constitutifs de la notion d'influence dominante. Pourtant, sans imposer une définition

⁹⁸ Dans la recherche d'une influence dominante, qui s'exerce sous la forme d'un pouvoir de vote et de nomination, il faut tenir compte non seulement des droits de vote et de nomination de toute autre entreprise contrôlée, mais aussi de ceux de toute personne ou organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute entreprise contrôlée (article 3.3).

⁹⁹ Le paragraphe 6 de l'article 3, dispose que s'applique la définition de contrôle élaborée par l'Etat membre où se situe la direction centrale.

¹⁰⁰ A ce titre le groupe de travail faisait remarquer que "la notion d'influence dominante dépasse les techniques de contrôle institutionnel indiquées dans les présomptions, une relation de contrôle pouvant être établies même en l'absence des majorités visées: une participation largement minoritaire peut permettre de dominer une entreprise si le capital de celle-ci est très disséminé, si des accords privés entre actionnaires confèrent à un noyau dur minoritaire de ceux-ci le contrôle effectif de l'entreprise ou si la participation minoritaire est confortée par des liens contractuels". Voir Groupe de Travail "Information et consultation", *op.cit.*, p. 95 et s..

unique, le texte de 1994 est tout de même parvenu à une définition uniforme dans l'ensemble des territoires auxquels cette norme s'applique.

B. L'adoption d'une définition uniforme

La directive répond à chacune des difficultés soulevées par la dimension transnationale du groupe. Tout d'abord, elle n'a pas pour ambition de traiter de l'ensemble des problèmes soulevés par le groupe. Elle fait face à la complexité de cette structure, obstacle à l'élaboration d'une règle de conflit unique¹⁰¹, en posant comme seul objectif l'information et la consultation des travailleurs. D'autres aspects, tels que la protection des actionnaires externes ou des créanciers sociaux, ne sont pas traités par cette norme. Comme le déclare le considérant n.13, la définition de groupe «n'a pour ambition que de révéler l'unité de groupe qu'aux fins d'informer et de consulter les travailleurs employés par les entreprises de cette entité». Par ailleurs, elle n'a pas un champ d'application international et ne concerne que les groupes transnationaux ayant une dimension communautaire. Elle ne s'applique aux pays tiers que dans la mesure où ils répondent à cette qualification. Dans ce cas, les entités qui ont leur siège à l'étranger doivent désigner un représentant dans l'un des Etats soumis à la directive. Cette obligation permet ainsi d'annuler tout élément d'extranéité qui aurait pu conduire à évincer l'application de la norme communautaire¹⁰². Elle évite également de tomber dans 'l'utopie d'une convention mondiale' en délimitant le champ d'application géographique aux Etats de la Communauté, parties d'un système juridique commun¹⁰³.

Surtout, la directive repose sur une habile combinaison de règles matérielles et de règles de conflit qui ont permis l'élaboration d'une définition uniforme de la notion de groupe. Le texte communautaire articule en effet différentes lois nationales en vue d'organiser une instance à caractère supranational. L'une de ses fonctions majeures est de répartir les compétences entre loi du lieu où est implantée la direction centrale

¹⁰¹ Voir *Supra* p. 24.

¹⁰² Article 4.2 de la directive.

¹⁰³ Voir *Supra* p. 24.

et lois des sociétés contrôlées. Dans ce but elle établit comme critère de partage la nature transnationale des dispositions¹⁰⁴. Les mesures transnationales constituent l'essence des mesures d'application de la directive et le noyau dur des obligations imposées aux entreprises et groupes visés par celles-ci et relèveront par conséquent de la compétence de la loi dont dépend la direction centrale. C'est par ces dispositions, que l'on peut qualifier de règles matérielles, que le législateur communautaire assure l'uniformité recherchée. La nouveauté du mécanisme tient à ce qu'il fait régir par la loi nationale de l'entreprise dominante une situation transnationale. On évite ainsi le morcellement tenant à l'application circonscrite de différentes lois nationales¹⁰⁵. Les dispositions nationales ont par rapport à celles-ci un caractère instrumental et leur champ d'application se limite au territoire de l'État membre en question : la loi compétente sera celle de l'État où ces dispositions ont vocation à s'appliquer (loi de l'entreprise qui exerce le contrôle et des entreprises contrôlées)¹⁰⁶.

En remettant à la loi où est implantée la direction centrale la compétence pour régler la majorité des obligations imposées aux entreprises et groupes visés, la directive présuppose l'existence d'un centre de décision uniformément reconnu dans tout groupe d'entreprises. Elle ne donne toutefois pas un contenu aux techniques de contrôle, dont la définition sera donnée par les législateurs nationaux. Cette imprécision risquait ainsi d'être source de conflit sur plus d'un point. La notion d'influence dominante est une notion centrale de la directive qui doit permettre non seulement de circonscrire les frontières du groupe d'entreprises, et donc de désigner les filiales et établissements qui devront être représentés au sein du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen, mais surtout de désigner la direction centrale, destinataire de la majorité des obligations de la directive, dont celle de négocier. L'écueil à éviter était donc d'aboutir, en raison de définitions divergentes dans les différents États membres, à la désignation de la direction centrale d'un même groupe dans deux pays différents ou bien à aucune désignation. Or la 'définition' des

¹⁰⁴ S. Laulom, "La directive sur les comités d'entreprise européens: l'importance d'une transition", *op.cit.*, p. 1028.

¹⁰⁵ M-A. Moreau, "A propos de 'l'affaire Renault'", *Dr. soc.*, 1997, p. 503.

¹⁰⁶ Groupe de travail, "Information et consultation", *op.cit.*, p. 130.

techniques de contrôle qui est donnée n'est, par son manque d'impérativité, *a priori* apte à éviter aucun de ces deux risques. Si chaque Etat membre avait décidé d'introduire d'autres critères que ceux de la directive pour construire la notion de contrôle, aux fins de la loi nationale de transposition, le risque aurait été de se trouver face à des situations totalement insurmontables, chaque Etat disposant de sa propre hiérarchie de techniques de contrôle. Les entreprises multinationales auraient ainsi pu continuer à tirer profit des disparités des lois nationales en privant la directive de toute efficacité. Cette imprécision n'a pourtant pas affecté l'essence des dispositions qui ont été transposées de façon homogène par l'ensemble des Etats destinataires¹⁰⁷.

Cette cohérence a été à notre avis obtenue grâce à différents facteurs. La directive fournit à chaque législateur national des indications quant aux critères à retenir afin de donner un contenu au terme de contrôle. Lorsque les critères sont remplis il existe une présomption simple que l'entreprise visée est l'entreprise qui exerce une influence dominante. La présomption est un mode de raisonnement juridique en vertu duquel, de l'établissement d'un fait, on induit un autre fait qui n'est pas prouvé.¹⁰⁸ Lorsqu'il s'agit d'une présomption simple, celle-ci a vocation à s'appliquer tant qu'elle n'est pas combattue par la preuve contraire. Les législateurs nationaux, lors de l'élaboration d'une définition de *contrôle* qui s'appliquera en cas de conflits chaque fois que la direction centrale se situe sur leur territoire, ne pourront par conséquent pas s'écarter totalement des prescriptions de la directive. Leur pouvoir discrétionnaire semble moins porter sur une définition *ex nunc* du contrôle, que sur le contenu à donner aux éléments susceptibles de constituer la preuve contraire. Cette marge discrétionnaire a été ultérieurement réduite par l'interprétation

¹⁰⁷ Les textes de transposition ont, dans l'ensemble, intégrés la hiérarchie des critères. Le texte de la directive a été repris tel quel en Italie, en Grèce, en Suède, en Irlande, au Luxembourg, au Portugal, en Belgique, en Autriche et au Danemark. Il est transposé par des termes un peu différents, qui respectent toutefois les présomptions posées par la directive, en Irlande, en Espagne, en Finlande, en France (avec quelques complexités supplémentaires liées au choix de donner une définition commune du groupe de droit interne et de dimension communautaire), aux Pays-Bas (le texte exclut pour apprécier le capital et le droit de vote les situations où une entreprise les détient pour le compte d'une autre (participation indirecte)), en Allemagne (la loi fait référence au concept de groupe de droit allemand mais exige, pour caractériser le contrôle, que l'entreprise ait un pouvoir de direction simplement potentiel). Voir M-A Moreau, *Rapport de synthèse relatif à la transposition de la directive 94/45 du 22 septembre 1994*, p. 3.

¹⁰⁸ *Lexique de termes juridiques*, Dalloz, 1985.

fournie par le groupe de travail, créé après l'adoption de la directive, afin d'en faciliter la transposition. Il propose, comme possible solution aux difficultés pouvant dériver de l'absence d'harmonisation en ce domaine, que les États membres s'abstiennent d'introduire dans les lois nationales de transposition d'autres critères permettant d'établir la notion de contrôle que ceux visés à l'article 3 paragraphe 2.¹⁰⁹ Le groupe de travail a en outre établi une hiérarchie entre les critères susceptibles d'être appliqués. La directive ne donne d'indications que concernant le troisième critère du paragraphe 2¹¹⁰, mais ne définit aucun ordre entre le deuxième et le troisième critère. Le groupe de travail suggère que les États acceptent la primauté du critère visé au point c) du paragraphe 2, sur ceux visés aux paragraphes a) et b), mais établit aussi la primauté du critère visé au point b) sur celui visé au point a). Si toutes les lois nationales imposaient la même solution aucun conflit ne serait possible. Les orientations du groupe de travail ne sont, certes, que de simples indications dépourvues de toute force contraignante. Toutefois en considérant que le texte de la directive a été voté à l'unanimité, sauf abstention du Portugal, l'interprétation du groupe de travail, peut-être considérée comme une harmonisation de fait, *a posteriori*, par la *soft law*.

En considérant le groupe en tant qu'unité, le législateur communautaire a ainsi défini le périmètre d'application de la directive et a fourni les instruments permettant d'identifier la direction centrale comme partie à la négociation.

Section II : L'émergence d'un agent transnational de représentation des salariés

La directive donne priorité à la négociation collective au niveau des groupes d'entreprise de dimension communautaire et se propose, pour rendre opératoire

¹⁰⁹ Groupe de Travail "Information et Consultation", *op.cit.*, p. 98.

¹¹⁰ "entreprise qui peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance".

cette méthode d'intervention, de fournir les instruments d'une identification aussi univoque que possible - du côté patronal - d'une seule et même partie dans tout groupe de dimension communautaire. A l'inverse, cette approche ne se reflète pas dans les modalités devant conduire à sélectionner l'interlocuteur qui représente les travailleurs. La directive met pourtant en place une négociation européenne qui semblait devoir rendre inévitable l'entrée du législateur communautaire dans le champ de la représentation.

La directive ne pose que très peu de règles quant à la partie, côté salarial, légitimée à conclure et à signer l'accord. Mieux, les deux régimes offerts aux groupes – par les articles 13 et 6 – en vue de se soumettre par la voie conventionnelle aux obligations de la directive, diffèrent principalement par l'absence, ou à la présence, de critères relatifs à l'agent de représentation des travailleurs. Dans le premier cas d'espèce – l'article 13 – la directive assure l'efficacité juridique des accords conclus avant la date butoir pour sa transposition en posant une «sorte de règle matérielle»¹¹¹ qui devra être reprise dans chaque ordre juridique. Les règles régissant la validité de ces accords s'expriment par la double condition d'être applicables à l'ensemble des travailleurs et de prévoir une information et consultation transnationale des travailleurs. Aucun critère de validité ne se réfère par contre à la qualité des représentants faisant partie de la structure européenne de négociation. L'efficacité juridique de l'accord s'apprécie en fonction du résultat atteint et non du processus pour y parvenir. C'est à l'*autonomie collective* qu'appartient le soin de dégager un interlocuteur apte à représenter l'ensemble des salariés du groupe d'entreprises (I). Après septembre 1996, les groupes choisissant la voie conventionnelle devront négocier avec un organe de représentation européen constitué selon les règles établies par l'article 5 de la directive. Le législateur communautaire fixe les critères de

¹¹¹ A. Lyon-Caen, "La négociation collective dans ses dimensions internationales", *Dr. soc.*, 1997, p. 362.

répartition des sièges au sein du groupe spécial de négociation et laisse, dans le respect des diversités nationales, à chaque Etat membre le soin de déterminer la nature, le mode d'élection ou de désignation des membres participant à cette instance. Ces dispositions donnent ainsi naissance à un agent européen de négociation sans que pour autant ne soient fixés des critères de représentativité européenne (II).

I. Une représentation ayant vocation à couvrir l'ensemble des travailleurs du groupe

Un régime spécifique était réservé aux entreprises et groupes qui, sans attendre le 22 septembre 1996, ont mis en place une structure transnationale d'information et de consultation des travailleurs. L'existence d'un accord d'anticipation exonérait ces entreprises et groupes "pionniers" des obligations découlant de la loi de transposition. Dans l'énoncé de l'article 13 ne figure toutefois aucune règle régissant la qualité des représentants des travailleurs habilités à négocier¹¹². Par souci, ou sous prétexte, de respecter l'*autonomie* des partenaires sociaux, les parties semblent bénéficier d'une totale liberté. Il faut donc se tourner du côté de la pratique (accords, lois, jurisprudence) pour pouvoir apprécier ce que recouvre cet espace ouvert à l'*autonomie collective*.

Notre principal objectif est, à ce stade de notre étude, d'observer et de dégager une typologie des parties qui ont signé les "accords pré-directive". A cet effet, nous avons opté pour une classification suivant un critère spatial, critère privilégié par la directive dans la détermination de l'agent de négociation de l'article 5. Une telle référence se retrouve également parmi les conditions de validité des accords, énoncés par l'article 13, qui doivent être applicables à l'ensemble des travailleurs du groupe. S'agissant d'une négociation européenne, avec des agents nouveaux, il nous semblait donc justifié de faire référence à ce critère géographique pour l'analyse des "accords

¹¹² Lord Wedderburn, "Consultation and collective bargaining in Europe: success or ideology", *I.L.J.*, 1997, p. 23.

pré-directive”. Nous avons classé les accords en trois catégories : les accords signés par des représentants d’un seul Etat (A), les accords signés par “les représentants des travailleurs” (B) et les accords signés par les syndicats européens (C).

A. Les accords signés par les représentants d’un seul Etat

Dans un certain nombre de groupes, qui ont leur siège principalement en France et en Allemagne, les parties semblent avoir privilégié les règles nationales de représentation applicables aux négociations d’entreprises. Ainsi, bien qu’il s’agisse d’une négociation européenne, une soixantaine d’accords n’a été négociée qu’avec les représentants d’un seul Etat¹¹³.

Un certain nombre d’accords français semblent s’être conformé aux règles de validité requises par le Code du Travail. Les accords Airbus, BNP, Eurocopter, Lagardère, Thomson CSF, Schneider, Société Générale ont été négociés et conclus par les seuls syndicats représentatifs nationaux. En application des dispositions françaises¹¹⁴, un accord d’entreprise n’est valable que s’il est conclu par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Le chef de l’entreprise ou du groupe doit donc inviter toutes les organisations syndicales représentatives¹¹⁵ à la négociation. Le fait d’ouvrir, mais bien entendu non de conclure, la négociation avec seulement certaines organisations syndicales représentatives entraîne la nullité de l’acte¹¹⁶. Ces accords ont effectivement été négociés avec les cinq syndicats représentatifs français. Ceci peut s’expliquer par le fait que certains de ces accords (Airbus, Eurocopter, Thomson CSF, Schneider) ont été conclus en 1992 et 1993, soit avant l’adoption de la directive. Les seules règles applicables à ces accords étaient les dispositions du Code du travail. Il n’en demeure pas moins que ces accords, hormis

¹¹³ Voir Annexe 1.

¹¹⁴ Art. L.132-1 et suivants du Code du travail.

¹¹⁵ Tous les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative sur le plan national sont considérés comme représentatifs (C.trav. art. L.132-19 qui renvoie à l’art. L.132-2). Sont également représentatifs les syndicats qui, eu égard à leurs effectifs, leur ancienneté et leur expérience, leur indépendance, leur cotisation (C.trav. art. L.133-2) peuvent rapporter la preuve de leur représentativité dans l’entreprise.

¹¹⁶ Cass.soc. 10.05.1995, *RJS*, 6/95, n. 676.

l'accord Schneider, n'ont pas été révisés après l'adoption de la directive et que les parties ne sont, *a priori*, représentatives que des travailleurs français. Les accords BNP et Lagardère ont par contre été négociés après l'adoption de la directive. Une possible explication de la signature avec les seules organisations syndicales françaises peut être recherchée dans l'instruction ministérielle du 6 novembre 1995, suivie d'un jugement du tribunal de première instance, se prononçant sur la validité des "accords pré-directive". L'instruction ministérielle¹¹⁷ suggère que les accords d'anticipation doivent répondre "aux conditions de validité des accords d'entreprise selon les règles applicables dans notre droit du travail." C'est donc aux dispositions des articles L.132-1 et suivants du Code du travail que la validité de ces accords semble être soumise. Ceci implique qu'en principe les accords signés avec une instance élue de représentation du personnel¹¹⁸ sont nuls, tout comme ceux passés avec les organisations syndicales européennes et internationales. Une illustration de l'interprétation donnée par cette instruction ministérielle se retrouve dans le jugement du Tribunal de Grande Instance (T.G.I.) de Paris du 18 juin 1996. Un protocole d'accord, mettant en place un comité de groupe européen à caractère expérimental, avait été conclu en 1991 au sein du groupe des AGF. Ce protocole fut négocié et signé sans tenir compte des dispositions des articles L.132-1 et suivants du Code du travail. Au sein de ce comité siégeaient huit représentants du personnel désignés par les syndicats représentatifs parmi leurs élus au comité central d'entreprise. Le 21 avril 1994 un deuxième protocole, visant à instituer un "comité européen de concertation", fut signé au sein du comité de groupe européen. La fédération des forces ouvrières (F.O.) demanda au T.G.I. de Paris la nullité de ce protocole, au motif qu'elle avait été tenue à l'écart des négociations sur la création de cette institution. Conformément à l'instruction ministérielle, le T.G.I. a considéré que l'accord litigieux n'instituait pas valablement un comité d'entreprise européen car il "ne constitue pas un accord collectif au sens des articles L.132-1 et suivants du Code du travail" n'ayant, "en

¹¹⁷ L'instruction ministérielle est un document en principe dépourvu de toute valeur juridique contraignante. Elle constitue cependant le seul texte officiel qui se prononce sur cette question et a donc une valeur indicative précieuse. Inst.min. travail, 6 novembre 1995, R.F. C.E.D.D. 1310. Sur ce texte voir B. Teyssié, "Nature des accords portant création anticipée d'instance européenne de représentation du personnel", *J.C.P.*, 1996, I, n. 526.

¹¹⁸ Les représentants élus peuvent toutefois signer valablement un accord sous certaines conditions prévues par l'Accord interprofessionnel du 31 octobre 1995. *Infra* p. 73.

réalité, été signé que par une émanation du comité central d'entreprise composant le précédent comité de groupe européen informel." Seulement les règles du code du travail français ont donc été appliquées.

Du côté des groupes allemands la tendance à ne négocier qu'avec l'agent de négociation reconnu par la législation nationale est encore plus marquée. Presque la moitié des accords conclus par les groupes ayant leur siège en Allemagne ont été négociés et conclus par le comité central d'établissement ou par le comité de groupe¹¹⁹. Ces instances sont des organes constitués d'élus du personnel regroupant des représentants des différents établissements ou entreprises. La conclusion d'accords par ces organes est singulière, certainement par son caractère «mono-national», qui reflète mal la dimension européenne de cette négociation. Mais aussi parce que s'il est vrai que le comité d'entreprise ou d'établissement est la seule instance de représentation des travailleurs à ce niveau, il n'en demeure pas moins que ses agents ne sont pas traditionnellement investis d'un pouvoir de négociation. Ils le deviennent *sous influence* de la norme communautaire. L'une des caractéristiques du système juridique allemand est en effet "l'exclusion de principe" du syndicat de l'établissement¹²⁰. L'idée est que "l'établissement doit être neutralisé", il ne doit pas être le champ de luttes sociales entre les syndicats et l'employeur¹²¹. Les syndicats sont organisés à un niveau supérieur à celui de l'entreprise, soit par branche, soit par secteur d'activité. Ils ont compétences pour conclure le contrat tarifaire au niveau des branches d'industries, dans un cadre régional ou fédéral. Le conseil d'établissement est, quant à lui, doté d'attributions en matière sociale et économique au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. Ce système, où les niveaux de production normative reposent sur des mécanismes de représentation différents, est ainsi "davantage inspiré par un mode de répartition des compétences que par une

¹¹⁹ Voir Annexe 1.

¹²⁰ F. Kessler, "La capacité de conclure des conventions collectives: les controverses et les solutions ouest-allemandes, *Dr. soc.*, 1988, p. 37.

¹²¹ J-M Luttringer, "La réforme de la Constitution sociale de l'entreprise allemande", *Dr. soc.*, 1973, p. 69 et s.

résolution de conflit de normes”¹²² : au syndicat le soin de défendre les intérêts du salarié individuel sur le marché du travail, au conseil d'établissement celui d'influer sur sa position à ce niveau. La négociation à un niveau inférieur à celui de la branche a donc lieu avec le conseil d'établissement, essentiellement dans des domaines dans lesquels existent un droit de codétermination¹²³. Il arrive que les comités d'établissements délèguent leur droit en matière de codétermination au comité central d'établissements ou au comité de groupe¹²⁴. Toutefois ces organes ont davantage de compétences en matière économique pour traiter des affaires qui intéressent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe et qui ne peuvent être réglées qu'à ce niveau. L'exercice des prérogatives sur les questions soumises à codétermination et la conclusion de conventions d'entreprises sont rares¹²⁵. Les groupes allemands ont ainsi opté pour une solution nationale qui constitue toutefois une originalité au sein de leur propre système juridique.

Hormis les groupes allemands et français, peu d'accords n'ont été négociés qu'avec des syndicats nationaux¹²⁶. Parmi ces exceptions, deux cas méritent toutefois d'être cités. Il s'agit des groupes British Telecom et Zeneca, qui ont leur siège au Royaume-Uni et n'ont signé qu'avec des syndicats britanniques. Un tel choix est surprenant car les entreprises ou groupes ayant leur siège au Royaume-Uni n'étaient pas, à la date de la conclusion de l'accord, soumises aux obligations de la directive. Dès lors que les conditions posées par l'article 1 de la directive sont remplies, la

¹²² P. Rémy, “La décentralisation de la négociation collective en Allemagne sous l'angle de la représentation”, *Dr. soc.*, 1997, p. 1019. Cette répartition est toutefois moins nette et a été remise en cause de façon significative en 1984 par le compromis Leber destiné à mettre un terme à la grève dans la métallurgie. Voir sur ce point M. Weiss, “Tendances récentes des négociations collectives en République Fédérale d'Allemagne”, *Dr. soc.*, 1985, p. 757.

¹²³ Le droit de codétermination existe:

- sur les rémunérations et conditions de travail en complément des conventions collectives (*BvG* art. 77a l.3)
- en matière sociale sur l'hygiène et la sécurité, les institutions sociales, la participation au capital (*BvG* art. 88)
- sur des questions d'organisation touchant les organes de représentation (nombre de membres du CE commun) (*BvG* art. 47 al. 4 et 5)

¹²⁴ M. Weiss, *European Employment & Industrial Relations Glossary: Germany*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Sweet & Maxwell, 1992, p. 156.

¹²⁵ Europe Sociale, *L'Europe des représentants du personnel et leurs attributions économiques*, Commission Européenne, Supplément 3-96, p. 22 et s..

¹²⁶ Annexe 1.

direction centrale britannique doit désigner un représentant dans un Etat membre afin qu'il puisse négocier¹²⁷. On peut s'interroger sur la légitimité de représentants qui, aux termes de la directive, ne sont pas reconnus comme potentiels signataires d'un accord ayant un effet sur l'ensemble des entreprises du groupe.

D'après cette première typologie de signataires, il semble qu'un certain nombre d'entreprises ait rempli l'espace de liberté reconnue par la directive par des "règles du jeu" largement empruntées à leur tradition nationale. En négociant avec les syndicats représentatifs ou avec le conseil central d'établissement ou le conseil de groupe, les groupes ayant leur siège en France ou en Allemagne ont respecté, voire adapté à cette nouvelle dimension européenne de négociation, les règles s'appliquant dans leurs pays respectifs aux accords d'entreprises. Dans ce premier cas de figure, la dimension européenne est déterminée par le champ d'application de l'accord et non par la composition de l'agent de négociation. Plus qu'une référence à une *négociation européenne d'entreprise*, la qualification de *négociation d'entreprise européenne* paraît plus adaptée¹²⁸.

Cette particularité pourrait être problématique au regard de certaines lois de transposition. Certains législateurs nationaux ont précisé, dans les normes de transposition de l'article 13, que l'accord n'est valable que s'il a été conclu par des agents de négociation répondant aux règles de représentativité expressément énoncées. C'est le cas de la loi espagnole¹²⁹ qui énonce en ses dispositions additionnelles qu'un "accord pré-directive" n'est valable que s'il a été négocié par les des représentants ayant été mandatés pour le faire en conformité avec les dispositions

¹²⁷ Article 4.2 de la directive.

¹²⁸ W. Streeck, "Neither european nor works councils: a reply to Paul Knutsen", *Economic and Industrial democracy*, 1997, p. 325.

¹²⁹ Ley sobre derechos de Información y Consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimension comunitaria du 10 Avril 1997, <http://europa.eu.int/comm/dg05/social/labour/directive9445/9445esfr.htm>.

prévues aux articles 87 et 88 du statut des travailleurs¹³⁰. La loi italienne¹³¹ exige également que les accords au sens de l'article 13 aient été signés par les "*organisations syndicales qui ont signé la convention collective nationale appliquée dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises intéressés.*"¹³² Ainsi lorsqu'un groupe a signé un "accord article 13" avec les seules instances de représentation nationales, mais qu'il est également implanté en Italie ou en Espagne, la validité de ces accords pourrait-elle être remise en cause? La directive reste muette sur ce point. On peut avancer l'hypothèse que les "accords articles 13" sont rattachés au droit de l'Etat désigné par les parties dans l'accord. A défaut de choix, on peut considérer qu'ils sont régis par la loi du pays avec lequel ils présentent les liens les plus étroits c'est-à-dire, l'Etat où se trouve le siège de l'entreprise ou de la société dominante¹³³. Ce rattachement peut se déduire du renvoi de la directive à la loi de la direction centrale pour toute question ayant un impact transnational¹³⁴. Cela revient toutefois à reconnaître à un Etat le droit d'évincer les règles en matière de représentation d'un autre Etat pour n'appliquer que ses propres règles alors qu'aucune norme de conflit ne justifie une telle éviction. Cela signifie en outre, comme dans le cas d'espèce, que l'on peut concevoir une négociation européenne avec des acteurs uniquement nationaux.

B. Les accords signés par les "représentants de différents Etats"

Fidèle à l'esprit de la directive, une grande partie des groupes ont tenu compte

¹³⁰ Aux termes de ces articles "ont capacité pour négocier des conventions d'entreprise ou d'un niveau inférieur, le comité d'entreprise ou le cas échéant, les délégués du personnel ou les représentations syndicales si elles existent. Pour les conventions qui affectent la totalité des travailleurs de l'entreprise, il est nécessaire que ces représentations syndicales, dans leur ensemble, réunissent la majorité des membres du comité. Pour les autres conventions, il est nécessaire que les travailleurs concernés à ce niveau aient expressément désignés, aux fins de négociation, les représentations syndicales implantées à ce niveau."

¹³¹ Accordo Interconfederale per il recepimento della direttiva 94/45 CE sui comitati aziendali europei du 6 novembre 1996, <http://europa.eu.int/comm/dg05/soc-dial/labour/directive9445/9445itfr.htm>. Pour un commentaire de la loi italienne voir F. Guarriello, "La direttiva 94/45 e i problemi della sua trasposizione nell'ordinamento italiano", *DRI*, 1995, p. 28.

¹³² Article 15 de la l'Accord Interconfédéral italien du 6 novembre 1996.

¹³³ "EWCs and the new legal framework", *EWCB*, n.5, 1996, p. 6.

¹³⁴ B. Teyssié arrive à cette conclusion par application des principes de la convention du 19 juin 1980 relative à la loi applicable aux relations contractuelles. B. Teyssié, *Les accords portant création anticipée d'instances européennes de représentation du personnel*, Litec, Paris, 1995, p. 87.

de la dimension européenne des accords, au sens de l'article 13, et ont négocié avec des représentants en provenance des différents pays d'implantation du groupe. La forme de cet agent de négociation est toutefois très variée. La directive ne donnant aucune indication sur le mode de désignation de ces représentants, c'est dans le cadre de chaque accord que va être déterminée la forme de l'agent de négociation du côté des salariés.

A la lecture de ces accords il est très difficile de déterminer de quelles règles dépendent la désignation des représentants. On retrouve souvent dans le texte des accords la formule suivante : "les représentants sont nommés ou désignés selon les lois ou pratiques nationales". Pourtant la fonction de représentant européen des travailleurs ayant mission de négocier des accords portant sur l'information et consultation transnationale des travailleurs est inconnue des législations et pratiques nationales. La qualité que doit avoir le représentant pour pouvoir être considéré apte à représenter les intérêts des travailleurs n'est précisée nulle part. De même, les modalités de sélection qui s'appliquent afin de définir le représentant d'un Etat, lorsqu'il existe dans un pays plusieurs établissements ou entreprises qui ne devront être représentés que par une personne, sont également inexistantes. Seules les normes nationales de transposition de la directive donneront un contenu à cette nouvelle qualité de représentant. Le renvoi aux normes existantes acquiert ainsi un caractère vague et semble pouvoir être interprété librement dans chaque groupe. Ainsi dans certains groupes l'agent de négociation du côté des salariés, tout en couvrant plusieurs pays, répond à un seul mode d'investiture : exclusivement syndical¹³⁵ ou exclusivement électif¹³⁶. Les règles sur la base desquelles ces désignations ou nominations ont eu lieu sont toutefois très rares. On retrouve souvent des formules auto-déclaratives de représentativité des travailleurs tel que "les signataires déclarent que l'accord a été signé du côté salarial par des représentants pleinement représentatifs de l'ensemble de la main d'œuvre"¹³⁷. Une procédure de désignation a rarement été mise en place de façon explicite. Quatre accords méritent toutefois d'être cités. Dans les accords de ING et de Fortis, la procédure de désignation figure en

¹³⁵ Annexe 2.

¹³⁶ Annexe 3.

¹³⁷ On retrouve cette formule par exemple dans les accords Johns, Kone, Meyer, Mitsubishi, Shell.

annexe de l'accord. L'accord ING précise quel organe de représentation national opère la sélection des représentants. Cette précision va même jusqu'à l'établissement de règles *ad hoc* de désignation des représentants voués à composer le groupe de négociation. Dans les groupes Solvay et UCB un accord a été conclu dans chaque Etat d'implantation du groupe entre les représentants de la direction des entreprises ou établissements situés sur le territoire de ces Etats et les représentants nationaux présents dans ces entreprises ou établissements.

Il arrive aussi que la détermination de l'agent salarial résulte davantage d'un choix de la direction centrale que d'une élection ou désignation. Dans le groupe Apple, par exemple, l'accord a été signé par les directeurs des ressources humaines de toutes les grandes filiales d'Apple, par le responsable européen pour la formation et le développement et le conseiller juridique pour l'Europe, sans donc qu'aucune élection ou désignation n'ait eu lieu. D'autres accords, tels que Marks & Spencer¹³⁸, Pepsi Co¹³⁹ et Honda¹⁴⁰, ont été dénoncés par les syndicats européens comme des accords signés avec une représentation fictive des travailleurs. L'accord Pepsi-Co par exemple a été signé par vingt et un représentants des travailleurs dont ni le nom, ni le statut ne figurent sur l'accord. D'après l'IUF, seuls quatre de ces représentants appartenaient à un syndicat. Les autres, «peuvent difficilement être qualifiés de représentants par les lois et pratiques nationales»¹⁴¹. L'accord Honda n'a pas été négocié avec un groupe de représentants des travailleurs. Cet accord a été rédigé par la direction centrale et ensuite soumis aux représentants des travailleurs des différentes entreprises pour approbation. Les entreprises qui n'ont pas voulu signer ont eu le statut d'observateurs¹⁴².

Les accords conclus par la catégorie de représentants que nous avons désignés par l'expression «représentants de différents Etats» reflètent une autre interprétation

¹³⁸ "EWCs and the new legal framework", *EWCB*, op.cit., p. 6.

¹³⁹ "“Authoritarian” Pepsi Co agreement under fire”, *EWCB*, n.4, 1996, p. 9.

¹⁴⁰ M.Wilkinson, "What's in a word? The meaning of consultation", *EWCB*, n.1, 1996, p. 12; "French implementing legislation reviewed", *EWCB*, n.8, 1997, p. 6.

¹⁴¹ "“Authoritarian” Pepsi Co agreement under fire”, *EWCB*, op.cit., p. 10.

¹⁴² Cette stratégie de mise en place d'un comité d'entreprise européen est connue sous le nom de l'exemple Honda ou "l'approche entreprise par entreprise". Voir T. Colaïanni, *European Works Councils*, op.cit., p. 39.

que les parties ont donnée à la liberté reconnue par la directive quant aux signataires de ces textes. Dans cette catégorie, certains accords semblent s'être inspirés des dispositions de la directive en assurant une représentation des travailleurs par Etat où le groupe est implanté, voire par entreprise ou établissement. Le mode de désignation de ces représentants est par contre très rarement précisé. Souvent ce n'est qu'avec la mention vague et imprécise de "représentants des travailleurs" que l'accord est signé. Il est dans ces cas très difficile d'établir quelle est la source de légitimité de ces signataires. Cette deuxième typologie de «représentants européens» met également en lumière le risque d'absence d'un statut conféré préalablement à ces représentants. Les accords Marks&Spencer, Pepsi-Co, Honda, ainsi que probablement d'autres accords, reflètent les possibles aléas d'une procédure qui, bien qu'*européenne*, ne peut être qualifiée de véritable *négociation*.

C. Les accords signés par les syndicats européens

La troisième forme de représentation, née en vue de négocier des accords pré-directive, est caractérisée par la présence des syndicats européens. Leur assise syndicale, ainsi que leur capacité de coordination européenne¹⁴³ ont rapidement révélé ces acteurs comme étant les plus adaptés à remplir cette fonction de négociateur européen. En effet, si la directive crée un cadre pour qu'une force syndicale transnationale se constitue, face à une direction centrale organisée, elle laisse toutefois irrésolue la question de savoir comment parvenir à une nécessaire cohésion au sein de ce nouvel agent de négociation.

Une difficulté à laquelle les syndicats européens ont semblé, mieux que d'autres, pouvoir apporter une réponse. Tout d'abord, en recouvrant le rôle de coordinateur tout au long de la procédure mise en place par la directive, les syndicats européens ont joué un rôle très actif dès la phase d'ouverture des négociations. De nombreuses organisations syndicales, en particulier dans le secteur du textile et de l'habillement (TCL) et de la chimie (EFCGU), ont réalisé un travail préparatoire

¹⁴³ Ils sont signataires de 32% des accords conclus, "EWC agreements under Article 13 reviewed", EWCB, n.15, 1998, p. 8.

d'analyse des entreprises qui entraient dans le champ d'application de la directive. Travail qui s'est parfois poursuivi par l'ouverture d'une campagne syndicale afin de recueillir les signatures¹⁴⁴. Ils ont ensuite rempli leur fonction de coordination par un encadrement des négociations. La FETBB a par exemple créé des réseaux d'interlocuteurs syndicaux¹⁴⁵. L'idée était de mettre en contact les membres des organisations affiliées en les réunissant dans un espace commun afin qu'ils puissent échanger leurs expériences, mais aussi discuter des choix à opérer en vue d'une stratégie de négociation. Mais c'est surtout par la désignation de coordinateurs au sein de chaque organisation affiliée que ces réseaux ont pris forme.

Les syndicats européens ont ensuite facilité la cohésion, au sein de cette nouvelle structure, par la définition d'une politique commune pour les négociations. La différence de traditions en matières de relations industrielles des représentants amenés à siéger dans cette enceinte européenne, constituait une potentielle entrave à la capacité de définir une stratégie d'action sinon unique, du moins cohérente. Les syndicats européens ont ainsi représenté un canal par lequel faire converger ces différentes poussées et une voie unique pour ensuite les exprimer. L'encadrement, par la définition d'une stratégie commune, a pris la forme, dans un certain nombre de syndicats, de lignes de conduite¹⁴⁶. Celles-ci correspondent à des standards minimums, inspirés des prescriptions subsidiaires de la directive, qui doivent servir de points de référence aux négociateurs quant au contenu à donner aux accords. Au nombre de ces standards figure, bien évidemment, la présence des syndicats européens durant les négociations. Cette présence, dans de nombreuses négociations, leur a ensuite permis d'acquérir un rôle d'experts, dotés d'une expérience leur permettant de garantir l'unité de l'agent salarial de négociation et de représenter une garantie pour la partie patronale¹⁴⁷.

Enfin, grâce à leur dimension supranationale, les syndicats européens bénéficiaient déjà d'une certaine familiarité avec les problématiques liées aux

¹⁴⁴ "European unions review EWC strategies", *EWCB*, n.6, 1996, p. 4.

¹⁴⁵ Rapport d'activités de la FETBB de 1996 à 1999, 43 et s..

¹⁴⁶ Cela a été le cas pour la FEM, l'EFGCGU, l'EURO-FIET, l'EMCEF.

¹⁴⁷ La mise en place de lignes de conduite a, selon Charlie Mc Kenzie, syndicaliste de la FEM, permis à la FEM d'être reconnue par les directions centrales en tant qu'interlocuteur crédible dans le cadre des négociations volontaires. "European metalworkers' strategy for EWCs", *EWCB*, n.8, 1997, p. 4-5.

négociations au sein de groupes multinationaux. Ils ont acquis une certaine maîtrise des rouages de ce type de structure, ainsi qu'une expérience en tant qu'agent devant représenter des traditions syndicales différentes¹⁴⁸.

Un dernier élément, qui n'est pas de moindre importance, ayant favorisé le rôle central des syndicats européens, tient au soutien financier dont ils ont bénéficié dans le cadre de la ligne budgétaire mise en place par la Commission. Cette subvention, mieux connue sous le nom de ligne budgétaire B3- 4003¹⁴⁹, a été créée en vue de "couvrir le financement des actions visant à renforcer la coopération transnationale des représentants des travailleurs et des employeurs en matière d'information, de consultation et de participation dans les entreprises opérant dans plusieurs Etats membres."¹⁵⁰ L'objectif était de fournir un soutien financier aux séminaires, groupes de travail ou conférences, notamment pour les frais de transports et d'interprètes, qui favorisent le développement de l'information et de la consultation au niveau des entreprises. A partir de 1996 le budget était surtout destiné au financement de projets visant à la mise en place de comités d'entreprise européens. Le rôle des syndicats européens a ainsi pu être financièrement soutenu par ces subventions.

Dans la plupart des accords où ils sont présents, les syndicats européens figurent aux côtés des représentants nationaux, d'un seul ou de différents Etats, soit en faisant partie de la cellule de négociation, soit en intervenant par une ratification *a posteriori*. Ils apparaissent ainsi comme le 'chapeau' de cette nouvelle instance de négociation, conformément à leur fonction principale de coordination. Toutefois, la conclusion d'accords par les syndicats européens en tant que seuls négociateurs¹⁵¹, semble aller plus loin qu'un simple, même si fondamental, rôle de coordination des

¹⁴⁸ Voir sur la négociation collective dans les groupes d'entreprise R. Northrup et R. L. Rowan, *Multinational collective bargaining attempts: the record, the cases and the prospects*, Industria Research Unit, Pennsylvania, 1980.

¹⁴⁹ "EC funding for transnational meetings for transnational meetings – part one", *EIRR*, issue 238, 1993, p. 15; "New guidelines on EU funding for EWC-related projects", *EWCB*, n.4, 1996, p. 3, "EU funding for projects promoting information and consultation", *EWCB*, n. 9, 1997, p. 2; "New guidelines on EU funding for information and consultation projects", *EWCB*, n.15, 1998, p. 4.

¹⁵⁰ Cette ligne était de 14 millions d'Euros en 1996 et a ensuite diminué à 5 millions en 1999.

¹⁵¹ Annexe 2.

négociations. Par la reconnaissance du syndicat européen comme seul représentant de l'ensemble des travailleurs, on peut percevoir un acte de légitimation de l'organisation européenne comme acteur à part entière, que l'on pourrait lire comme une avancée contribuant à la naissance d'un système de relations industrielles européennes au niveau des groupes d'entreprises¹⁵².

Cette troisième typologie de *représentants européens* est marquée par le rôle central occupé par les syndicats européens. Malgré le silence du texte communautaire, ces organisations apparaissent comme étant les agents les plus aptes à remplir pleinement l'espace ouvert à la représentation salariale, dans le cadre des négociations de l'article 13. Leur dimension transnationale permet à la condition de «couverture de l'ensemble des travailleurs» posés par l'article 13 de ne pas être cantonnée au seul champ d'application de l'accord, mais de se refléter également dans la composition de l'organe de négociation. Leur assise syndicale représente en outre, à défaut d'un statut de *représentants européens*¹⁵³, une garantie d'indépendance considérable.

II. La naissance d'un agent européen de négociation

Pour les entreprises et groupes soumis aux obligations de la directive qui n'ont pas conclu d'accords pendant la période transitoire, la voie de la négociation demeure ouverte, mais selon des modalités différentes. La flexibilité consentie par l'article 13 quant à l'agent salarial de négociation n'est plus possible¹⁵⁴. C'est avec un organe de négociation, constitué selon des lignes directrices préétablies par la directive, que la direction centrale devra procéder à la mise en place d'un comité d'entreprise européen. On aurait pu s'attendre, à cette occasion, à ce que le législateur

¹⁵² T. Schulten, "European works councils: prospects for a new system of european industrial relations?", *op.cit.*, p. 303; W. Lecher, B. Nagel, H-W. Platzer, *The establishment of European works councils*, *op. cit.*, p. 73; W. Lecher, H-W. Platzer, S. Rüb, K-P. Weiner, *European Works Councils*, Developments, types and networking, *op.cit.*, p.12 et s..

¹⁵³ Voir *Infra* p. 217 et s..

¹⁵⁴ "Employee representation: managers and professionals", *EWCB*, n.3, 1996, p. 15.

communautaire définisse les règles devant régir la représentativité des parties ainsi qu'un statut propre à ces représentants européens.

La norme de 1994 n'est pas la première mesure communautaire qui confère une place centrale aux représentants des travailleurs. Les deux directives respectivement en matière de licenciements collectifs et de transferts d'entreprise, ainsi que les normes en matière de santé et sécurité des travailleurs reposent, pour leur mise en œuvre, sur les instances de représentation nationales. A un autre niveau, l'institutionnalisation du rôle des partenaires sociaux dans le processus décisionnel communautaire, par les Traités de Maastricht et d'Amsterdam, a placé la question de la représentation au cœur des débats. Pourtant la position des institutions communautaires en ce domaine tend à être marquée par l'abstention. Les justifications apportées tiennent soit à la volonté de non interférence dans un domaine qui relève de la compétence exclusive des Etats, soit, dans le cas du dialogue social interprofessionnel, au respect de l'*autonomie collective* des partenaires sociaux. Cette position n'a pas manqué d'être critiquée par la doctrine. Elle est source d'un malaise tenant à la difficulté de maintenir cette position de retrait malgré la progressive attraction de la représentation dans le champ européen. A deux occasions, les magistrats européens ont été appelés à se prononcer sur les difficultés qu'engendre l'absence de critères communs communautaires en matière de représentation (A). Dans le cadre de la directive de 1994, le législateur adopte *a priori* le même recul, aussi bien pour ne pas interférer avec les législations nationales que par respect de l'*autonomie collective*. Pourtant la mise en place d'une procédure *sui generis* - la négociation collective au niveau des groupes d'entreprise de dimension communautaire - implique la définition de règles permettant d'instituer ce nouvel agent de négociation. Une fois de plus, le bien-fondé de l'abstention du législateur communautaire est source de questionnements (B).

A. Abstention ou intervention ? Les contradictions de la position communautaire dans le domaine de la représentation

Malgré la progressive attraction de la notion de «représentants des travailleurs» dans le champ européen, la position des institutions communautaires demeure marquée par l'abstention en ce domaine (1). Le bien fondé de cette absence d'intervention est toutefois largement remis en cause par la doctrine et est source de malaises mis en évidence par deux recours présentés devant la Cour de Justice (2).

1. L'abstention communautaire du champ de la représentation

Les premières interventions communautaires faisant appel à la notion de représentation sont les directives «structurelles»¹⁵⁵ relatives aux licenciements collectifs et aux transferts d'entreprise. Ces deux normes ont pour objectif d'harmoniser les procédures qui devraient, dans l'ensemble de la Communauté, précéder des événements dans l'entreprise affectant gravement les travailleurs. L'intervention communautaire se justifie par la nécessité d'assurer une protection aux travailleurs face aux mouvements de restructuration, mais aussi d'égaliser les conditions de concurrence entre les différents Etats membres. Pour atteindre ces objectifs une procédure d'information et de consultation est organisée lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif et, dans l'hypothèse d'un transfert d'entreprise, lorsque l'employeur veut procéder à des modifications susceptibles d'affecter les salariés.

Ces mesures ne définissent toutefois pas la notion de «représentants des travailleurs» et reposent sur le renvoi de la définition de ce terme aux droits des Etats membres, en conformité de leurs règles et pratiques nationales¹⁵⁶. Plusieurs raisons

¹⁵⁵ Ce terme a été forgé par Messieurs Antoine et Gérard Lyon-Caen. Il désigne le fait que ces directives constituent "non des mesures de *protection* des travailleurs, mais de *réorganisation* des entreprises et d'adaptation de l'emploi". A. et G. Lyon-Caen, *Droit social international et européen*, Précis Dalloz, Paris, 1993, p. 303 et s..

¹⁵⁶ "On entend par représentants des travailleurs, les représentants des travailleurs prévus par la législation et/ou la pratique des Etats membres": Articles 1.1 b de la directive de 1975 et 2.c de la directive de 1977. Cette définition se retrouve dans la directive santé-sécurité de 1989 en son article 3. Directive 89/91 du 12.06.1989, JOCE L 183/391 du 29.06.1989.

motivent l'absence de normes uniformes sur la représentation des travailleurs. D'une part, la diversité des règles nationales relatives à la représentation des travailleurs dans l'ensemble de la Communauté rendrait difficile l'élaboration d'un modèle commun, comme le démontre la longue histoire du projet de statut de société anonyme européenne à l'étude au Conseil depuis près de trente ans¹⁵⁷. Ces règles seraient en outre trop fortement ancrées dans leurs contextes nationaux respectifs pour pouvoir être assujetties, même partiellement, à des interventions extérieures¹⁵⁸. D'autre part, une définition commune de la notion de représentant n'apparaît pas d'emblée nécessaire à la réalisation des objectifs des deux directives. Les textes de 1975 et de 1977 ont un champ d'application national et n'exigent pas pour leur mise en œuvre la création de nouvelles institutions. Elles paraissent, par conséquent, pouvoir être appliquées à l'aide d'instruments nationaux préexistants et se fonder sur les mécanismes nationaux de représentation dans l'entreprise. L'abstention du législateur communautaire repose toutefois, dans ces deux directives, sur un postulat de départ : l'existence d'une équivalence entre les différents systèmes de représentation. Ce présupposé justifie qu'il n'existe pas de concept communautaire de représentation, mais seulement des variantes nationales. Dès lors que cette équivalence se révèle n'être que formelle, le bien fondé de l'abstention communautaire est remis en cause, comme le démontre les arrêts de la Cour de justice du 8 juin 1994¹⁵⁹. L'exigence d'une définition communautaire de «représentants des travailleurs» refait alors surface.

Depuis l'adoption du Protocole Social annexé au Traité de Maastricht, la question d'une définition de la notion de «représentant des travailleurs» dépasse le seul cadre des mesures de droit dérivé¹⁶⁰ et touche aux fondements mêmes du processus d'intégration européenne. Depuis 1993, les partenaires sociaux se sont vu

¹⁵⁷ Voir *Infra* p. 250 et s..

¹⁵⁸ Pour une critique voir S. Simitis, "Europeizzazione o rinazionalizzazione del diritto del lavoro", *DLRI*, 1994, p. 649; S. Sciarra, "Il dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro : la contrattazione collettiva", *DLRI*, 1992, p. 742.

¹⁵⁹ S. Laulom, *L'harmonisation en droit social communautaire. Les Enseignements de l'intégration en France et au Royaume-Uni des directives 75/129 et 77/187*, Thèse de l'Institut Universitaire Européen, Florence, 1996, p. 133 et s..

¹⁶⁰ B. Bercusson, *European Labour Law*, Butterworths, London, 1996, p. 258.

reconnaître un rôle central dans l'élaboration de normes en matière sociale. L'attribution de compétences normatives semblait ainsi rendre incontournable une définition des critères de sélection des organisations pouvant prétendre à exercer les droits de consultation et de négociation formalisés par le Protocole.

La question d'une définition communautaire de représentants ne s'est pas posée comme une exigence aux origines du dialogue social. L'idée de son «père fondateur», Jacques Delors, était de créer un cadre dans lequel ces parties pouvaient entrer en dialogue sur des problématiques du marché intérieur et émettre des avis communs, voire des accords conventionnels. Le dialogue social s'est ainsi traduit par des rencontres tripartites entre la Commission et les dirigeants des trois organisations européennes reconnues comme partenaires représentatifs par la Commission, à savoir le CEEP, l'UNICE et la CES. La structure tripartite des rencontres de Val Duchesse, restait toutefois officieuse et se fondait sur une initiative de la Commission¹⁶¹. L'Acte Unique européen, qui consacre en son article 118 B¹⁶² le rôle des partenaires sociaux, ne changea pas la nature de ces relations dont l'issue des rencontres, en pratique des avis communs, demeurait dépourvue de force juridique contraignante. Les nouvelles dispositions sur la politique sociale introduites en annexe du Traité sur l'Union, insérées par la suite dans le corps du Traité d'Amsterdam¹⁶³, consacrent par contre le rôle institutionnel des partenaires sociaux dans le processus législatif communautaire en matière sociale. Cette reconnaissance aurait donc dû s'accompagner d'une définition des règles de représentativité des parties légitimées à participer à ce processus, ce qui n'a pas été le cas¹⁶⁴. Ainsi, la priorité donnée en 1992 à l'approche conventionnelle sur celle législative dans la réglementation sociale communautaire, répond moins à une reconnaissance de l'autonomie collective de parties ayant déjà

¹⁶¹ J.-L. Siweck, "Le dialogue social au niveau communautaire: d'où vient-on, où en est-on?", *op.cit.*, p. 238 et s..

¹⁶² Aux termes de l'article 118B de l'Acte Unique Européen : "La Commission s'efforce de développer le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles".

¹⁶³ Avec le Traité d'Amsterdam le Protocole Social est inclu dans le corps du Traité sur l'Union (articles 136 à 140). La procédure de consultation et de négociation devient exclusive de toute autre. Avec le Traité de Maastricht une double procédure était ouverte pour adopter des actes normatifs en matière sociale: celle fondée sur les textes du traité (articles 100, 100A, 118A) et celle ouverte par l'Accord Annexé au Traité de Maastricht.

¹⁶⁴ E. Frassen et A. T. J. Jacobs, "The question of representativity in the European Social Dialogue", *C.M.L.Rev.*, 1998, p. 1295 et s..

spontanément engagé un processus de négociation qu'à une création d'un système normatif parallèle à celui existant qui devrait être encadré par des règles qui lui sont propres¹⁶⁵. Jusqu'à cette date, les trois organisations européennes n'avaient émis que des avis communs, dépourvus de toute force contraignante, élaborés dans le cadre de groupes de travail tripartites¹⁶⁶. Par ailleurs aucune de ces organisations n'était dotée des structures appropriées pour remplir leur nouveau rôle de négociateurs¹⁶⁷.

La Commission a essayé d'apporter des éclaircissements sur la représentativité des partenaires sociaux dans plusieurs communications qui prennent appui sur des enquêtes nationales sur cette notion¹⁶⁸. Dans le premier document, la Commission constate qu'aucun dénominateur commun n'apparaît dans les critères de reconnaissance des organisations de partenaires sociaux dans les différents Etats membres, ces critères pouvant être aussi bien quantitatifs que qualitatifs¹⁶⁹. De telles considérations semblaient annoncer une réflexion sur la conception d'indicateurs

¹⁶⁵ Sur la question de la négociation collective européenne comme système normatif s'étant développé selon une logique opposée à celle du *collective laissez faire* et de l'*autonomie collective* des partenaires sociaux voir A. Lo Faro, *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria. La contrattazione collettiva come risorsa dell'ordinamento giuridico comunitario*, Giuffrè, Milano, 1999; S. Sciarra, "Collective bargaining in the hierarchy of european community sources", in P. L. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra, S. Simitis, *European Community Labour Law: Principles and Perspectives*, Clarendon Press, Oxford, 1996, p. 198; B. Caruso, "Processi reali e processi mentali nella costruzione dell'Europa sociale: il caso della contrattazione collettiva", in F. Attinà, D. Velo, *Dalla Comunità all'Unione*, Cacucci ed., Bari, 1994, p. 154.

¹⁶⁶ Jusqu'à l'entrée en vigueur du Traité de Maastricht, le dialogue social a donné lieu à quinze avis communs. Commission Européenne, "Dialogue social: le bilan communautaire en 1995", série *Europe Sociale*, supplément 2/95, Luxembourg, OPOCE, annexe 7, p. 23-24.

¹⁶⁷ La CES a revu ses statuts en plusieurs étapes. Les changements principaux ont été introduits au Congrès de Luxembourg en mai 1991. Il est prévu que "le comité exécutif détermine le mandat de la CES pour les négociations avec les organisations européennes d'employeurs et avec les institutions européennes et il évalue les résultats". Les décisions relatives au dialogue social sont prises avec une majorité qualifiée de deux tiers parmi les membres représentants les travailleurs des Etats membres de l'Union Européenne. C. Gobin, "La Confédération européenne des syndicats: Mai 1991- Un congrès clé pour l'avenir du syndicalisme européen", in *L'Année Sociale 1991*, Bruxelles, Institut de Sociologie de l'ULB, 1992, p. 330. L'UNICE a revu ses statuts en juin 1992. Elle a reçu la mission de représenter ses membres dans le dialogue social. Le conseil des présidents a compétence pour approuver le résultat des négociations.

¹⁶⁸ Communication concernant la mise en œuvre du Protocole sur la politique sociale, 14.12.1993, COM (93), 600 final; Communication de la Commission concernant le développement du dialogue social au niveau communautaire, 18.09.1996, COM (96) 448 final; Communication de la Commission, Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire, 20.05.1998, COM (1998), 322 final.

¹⁶⁹ COM (93) 600 final, p. 30.

uniques et spécifiques à la dimension européenne des parties et de la négociation¹⁷⁰. Malgré ces prémisses, l'institution communautaire a par contre établi des critères étroitement liés à des thématiques essentiellement nationales, qui ne reflètent que partiellement les spécificités de la nouvelle procédure européenne¹⁷¹. Pourtant, c'est sur la base de ces indicateurs que s'ouvre un droit des organisations à être consultées dans la première phase de la procédure de l'article 3 du Protocole. Elle a dressé également une liste, qui sera révisée à la lumière de l'expérience acquise dans le cadre des nouvelles procédures instituées par l'Accord et de l'évolution du dialogue social, des organisations à consulter¹⁷².

Les organisations doivent répondre aux critères suivants :

- être interprofessionnelles, sectorielles ou catégorielles et être organisée au niveau européen;
- être composée d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des Etats membres, avoir la capacité de négocier des accords et être dans la mesure du possible représentatives dans tous les Etats membres;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

La phase de négociation relève par contre de la seule initiative des partenaires sociaux, inclus sur la liste, dans le respect du principe d'autonomie des parties¹⁷³.

L'insuffisance de ces critères permettant de dégager des parties effectivement représentatives sur le plan européen, ainsi que le caractère fictif de la dichotomie introduite entre consultation et négociation, ont été fortement critiqués par la doctrine.

¹⁷⁰ S. Sciarra, "Collective agreement in the hierarchy of European Community Sources", in *European Labour Law: principles and perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn of Charlton*, Oxford, Clarendon Press, 1996, p. 200.

¹⁷¹ A.Lo Faro, *op.cit.*, p. 197.

¹⁷² Annexe 2 du document COM (93) 600 final.

¹⁷³ "Les partenaires sociaux concernés sont ceux qui acceptent de négocier les uns avec les autres. La conclusion d'un tel accord est l'affaire exclusive des différentes organisations", COM(93) 600 final, point 31.

Selon certains, en se masquant derrière l'exigence d'identifier les traits communs de la notion de représentativité dans les différents Etats membres, la Commission parvient davantage à un «imbroglio comparatif» qu'à l'identification de critères pertinents quant à l'accomplissement de la fonction normative conférée aux partenaires sociaux¹⁷⁴. Ces indicateurs ne permettraient qu'une solution à court terme, inadaptée à résoudre la réelle question de la représentativité au niveau communautaire¹⁷⁵. Par ces lignes directrices très vagues, qui aboutissent de fait à attribuer un monopole des négociations aux trois organisations qui ont historiquement conduit le dialogue social¹⁷⁶, la Commission contourne la question centrale de la légitimité de ces organisations à exercer une fonction normative¹⁷⁷. Dans sa communication de 1993, la Commission, «avec une subtile ambiguïté»¹⁷⁸, distingue la fonction de la consultation de celle de la négociation. Ce n'est qu'en cette première phase, en vue d'identifier les organisations ayant droit à être consultées sur «l'orientation de la politique sociale de la Communauté»¹⁷⁹ ou sur «le contenu des actions communautaires dans ce domaine»¹⁸⁰, que ces critères de sélection s'appliqueraient. Or une telle affirmation ne trouve son fragile fondement qu'en la traditionnelle position d'abstention qui caractérise les instances communautaires en ce domaine. Une telle justification n'apparaît par contre pas fondée au regard de la structure du dialogue social, tel que conçu par le Protocole. La négociation n'est en effet que le prolongement de la phase de consultation et ne constitue que la deuxième

¹⁷⁴ Lord Wedderburn, "Freedom and frontiers of Labour Law", in *Labour Law and Freedom: further essays in Labour Law*, London, Lawrence & Wishart, 1995, p. 398 et s..

¹⁷⁵ B. Bercusson, J. J. Van Dijk, "The implementation of the Protocol and Agreement on Social Policy of the Treaty on European Union", *Int. Jo. C.L.L.I.R.*, 1995, p. 15.

¹⁷⁶ N. Bernard, "Legitimising EU Law: Is the social dialogue the way forward? Some relections around the UEAPME case", in *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oxford-Portland, 2000, p. 289.

¹⁷⁷ Selon L. Betten en l'état actuel le dialogue social ne tient pas compte d'une règle fondamentale sur laquelle repose toute société démocratique, qui est la règle de la majorité. Les partenaires sociaux qui négocient les accords sont les organisations les plus représentatives, mais ne représentent pas pour autant la majorité des travailleurs et des employeurs. En outre les questions relatives à la capacité de ces organisations à engager les organisations nationales, et surtout sur quelle base (majorité simple, majorité qualifiée, unanimité), posent d'important problèmes de légitimité qui n'ont pas été résolus. L. Betten, "The democratic deficit of participatory democracy in Community Social Policy", *E.L.Rev.*, 1998, p. 30 et s..

¹⁷⁸ B. Bercusson et J. J. Van Dijk, *op.cit.*, p. 16.

¹⁷⁹ Art. 138.2 TCE.

¹⁸⁰ Art. 138.3 TCE.

étape d'une procédure de toute évidence unique. C'est par conséquent sur la représentativité des parties pouvant négocier, et non seulement ayant droit à être consultées, que les critères dégagés par la Commission s'appliquent¹⁸¹. Le caractère fictif de cette dichotomie, qui tend à laisser irrésolue la pertinence des critères permettant de déterminer les parties légitimées à participer à l'élaboration des normes sociales communautaire, ressort pleinement de la solution apportée par le Tribunal de première instance dans l'affaire UEAPME.

2. *La voie ouverte aux magistrats européens à la communautarisation¹⁸² de la notion de représentant des travailleurs*

La progressive attraction de la notion de "représentant" dans le champ européen rend de plus en plus malaisée la position d'abstention des institutions communautaires de ce domaine. La difficulté de maintenir un tel retrait est clairement mis en évidence par les solutions apportées par la jurisprudence communautaire lorsqu'elle a eu à se prononcer sur des questions touchant à la représentation.

Lors du recours en manquement contre le Royaume-Uni¹⁸³, pour ne pas avoir «correctement transposé»¹⁸⁴ le contenu des directives de 1975 et 1977, ce sont précisément les fondements de l'abstention du législateur communautaire dans le domaine de la représentation que la Cour a examinés¹⁸⁵. L'objectif de ces normes est d'imposer à l'employeur le respect d'obligations procédurales avant de prendre des décisions qui ont un impact considérable sur les intérêts des travailleurs. Le système britannique de relations professionnelles ne prévoyait toutefois pas, suite aux

¹⁸¹ A. Lo Faro, *op.cit.* p. 199 et s..

¹⁸² Expression de A. Lyon-Caen. Voir "La dimension collective dans ses dimensions internationales", *op.cit.*, p. 363.

¹⁸³ *Commission c/ Royaume-Uni*, Affaires C-382/92, ECR [1994], I-2435 et C-383/92, ECR [1994], I-2479.

¹⁸⁴ G. Lyon-Caen, "Le Royaume-Uni, mauvais élève ou rebelle indomptable ?", *op.cit.*, p. 923.

¹⁸⁵ Pour un commentaire de ces arrêts voir B. Bercusson, "Case C-382/92 et C-383/92", *C.M.L. Rev.*, 1996, p. 589; Lord Wedderburn, "British Labour Law and the court of Justice: a fragment", *Int. Jo. C.L.L.I.R.*, 1994, p. 923.

modifications apportées au droit social dans la période tachérienne¹⁸⁶, d'obligation légale de représentation des travailleurs dans l'entreprise. La reconnaissance syndicale était devenue un processus volontaire de la part de l'employeur. Par conséquent, à défaut d'une reconnaissance par l'employeur d'un syndicat dans l'entreprise, les obligations d'information et de consultation dérivant du droit communautaire pouvaient ne pas être observées. Le gouvernement britannique a fait valoir, comme principal argument en sa défense, qu'en l'absence d'une volonté d'uniformisation du droit de la représentation, en l'occurrence d'une obligation de désignation ou d'élection des représentants, les directives ne devaient pouvoir aboutir à une remise en cause du système britannique en ce domaine¹⁸⁷. La Cour rejette cet argument en se référant au principe de l'effet utile et objecte que l'effectivité des directives ne peut être laissée à la libre appréciation de l'employeur. L'effet utile des dispositions relatives à l'information et à la consultation des travailleurs implique que les Etats membres prennent les dispositions nécessaires afin que des représentants des travailleurs soient désignés dans l'entreprise¹⁸⁸.

Les arrêts de la Cour de justice démontrent ainsi les limites du renvoi aux droits nationaux d'une définition de la notion de représentant. Dès lors que l'équivalence entre les différents systèmes, sur laquelle repose l'efficacité de ces textes se révèle ne pas être fondée, une intervention communautaire s'impose. Ainsi, sans remettre en cause la faculté de chaque Etat de définir librement les modalités de la désignation des représentants, en conformité avec leur propre système juridique, la Cour pose comme principe l'existence de mécanismes permettant la désignation de ces représentants¹⁸⁹. Le Royaume-Uni doit donc prévoir, afin de se conformer à ses obligations communautaires, une modification des fondements sur lesquels repose son

¹⁸⁶ Le manquement du Royaume-Uni n'est pas un "manquement d'origine". Lors de la transposition des directives les textes en vigueur (Industrial Relation Act de 1971 et l'Employment Protection Act de 1975) prévoyaient un mécanisme de désignation des représentants des travailleurs lorsque l'employeur s'opposait à une reconnaissance volontaire. Ce n'est que postérieurement que le droit social britannique a été modifié. G. Lyon-Caen, *op.cit.* p. 924; M-A. Moreau, "Le contrôle des directives par la Cour de Justice des Communautés européennes. A propos des deux arrêts du 8 juin 1994 concernant le Royaume-Uni", *RJS*, 1/95, p. 4.

¹⁸⁷ Respectivement point 13 de l'Affaire C-382/92 et point 14 de l'Affaire C-383/92.

¹⁸⁸ Point 12 de l'Affaire C-382/92 et point 13 de l'Affaire C-383/92.

¹⁸⁹ S. Laulom, *L'harmonisation en droit social communautaire*, *op.cit.*, p. 151 et s..

système de représentation¹⁹⁰. La Cour ne va toutefois pas jusqu'à fournir des indications, comme elle le fait en matière de sanctions, permettant d'évaluer l'efficacité des systèmes nationaux de représentation par rapport à l'objectif de la norme communautaire. Elle se limite à imposer que soit mis en place au moins un système de représentation *ad hoc*¹⁹¹.

Concernant la notion de représentant au niveau européen, le Tribunal de Première Instance a été appelé à se prononcer à l'occasion d'un recours en annulation de l'accord relatif au congé parental signé par la CES, l'UNICE et le CEEP¹⁹². Le recours a été introduit par l'UEAPME¹⁹³ au motif qu'elle a été exclue de la table des négociations et qu'une représentation effective des PME-PMI n'a pas pu ainsi être assurée. Pour statuer sur la recevabilité de l'action, le Tribunal a pris en examen l'intérêt à agir de la requérante et par là-même la qualité des parties à la négociation. Il aurait pu, à cette occasion, se prononcer sur l'adéquation des critères, fixés par la Commission, afin d'établir la représentativité européenne des parties aux négociations. Tel ne fut pas le cheminement suivi par les magistrats européens qui se sont limités à en vérifier la correcte application¹⁹⁴. Il est toutefois possible de tirer de cet arrêt quelques enseignements intéressants venant compléter le cadre que nous avons commencé à dresser sur l'insoutenable position d'abstention des institutions

¹⁹⁰ M-A. Moreau, "A propos des deux arrêts du 8 juin 1994 concernant le Royaume-Uni", *op.cit.*, p. 6. Suite aux arrêts de la CJCE, le Collective Redundancies and Transfer of Undertakings Regulations a été adopté en 1995. Il prévoit un système "ad hoc" de désignation de représentants des travailleurs dans les cas où les directives prévoient une information et consultation des travailleurs.

¹⁹¹ Cette solution a été fortement critiquée par P. L. Davies selon lequel: "*The Court should either have been bolder or should have been left well alone. It should either develop a comprehensive set of criteria for judging the effectiveness of Member State's systems of representation, rather along lines of its criteria for judging effectiveness of the remedies provided by the Member States' legal systems, or it should eschew ad hoc intervention. The latter leaves too much scope for national governments to subvert the aims of the Court's decision.*" P. L. Davies, "The European Court of Justice, National Courts and the Member States", in P. L. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra, S. Simitis, *European Community Labour Law: Principles and Perspectives*, *op.cit.* p. 123.

¹⁹² TPICE, Affaire T- 135/96, *UEAPME/Conseil*, ECR [1998], II-2335. Pour un commentaire de cet arrêt voir notamment M-A. Moreau, "Sur la représentativité des partenaires sociaux européens", *Dr. soc.*, 1999, p. 53; B. Bercusson, "Democratic Legitimacy and European Labour Law", *I.L.J.*, 1999, p. 153.

¹⁹³ L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises est une organisation regroupant les fédérations de défense au niveau européen des intérêts des petites et moyennes entreprises de sept Etats membres.

¹⁹⁴ A. Lo Faro, *op.cit.*, p. 199.

communautaire dans un domaine – la représentation – au cœur de la politique sociale communautaire.

La jurisprudence communautaire exige, pour qu'un recours en annulation d'un particulier contre une directive soit recevable, que celui-ci prouve qu'il s'agit d'une décision concernant directement et individuellement la partie requérante¹⁹⁵. Une personne physique ou morale peut prétendre être concernée individuellement et directement si elle est atteinte par l'acte en cause en raison de certaines qualités qui lui sont particulières ou d'une situation de fait qui la caractérise par rapport à toute autre personne¹⁹⁶. Dans le cas d'espèce, ces conditions de recevabilité auraient été remplies dans deux hypothèses. L'UEAPME aurait eu un intérêt à agir si elle avait pu prétendre, sur la base des dispositions de l'Accord sur la politique sociale, à un droit général à participer à la phase de négociation prévue par l'Accord. Or, le Tribunal précise que, s'il existe bien un droit des organisations visées à l'annexe de la communication de la Commission à être consultées, ce droit offre uniquement la faculté aux partenaires sociaux de négocier entre eux. Il ne confère pas un droit général de négocier, la phase de négociation étant totalement remise à l'initiative des partenaires sociaux¹⁹⁷. Le recours ne peut donc être recevable sous ce premier plan. La deuxième hypothèse que le Tribunal évoque, comme condition de recevabilité du recours, concerne l'éventuelle remise en cause de la légitimité démocratique de l'acte. Le tribunal explique qu'à défaut d'une intervention du Parlement européen, garant de la légitimité démocratique des actes adoptés par le Conseil, le principe de la démocratie requiert «que la participation des peuples à ce processus soit assurée de manière alternative par l'intermédiaire des partenaires sociaux»¹⁹⁸. A ce titre, il incombe à la Commission de vérifier la représentativité des partenaires sociaux

¹⁹⁵ Voir l'arrêt de la Cour *Gibraltar c/ Conseil*, C-298/89, Rec. p. I-3605 et l'ordonnance de la cour rendu sur pourvoi du 23.11.1995, *Asocarne/Conseil*. Sur la spécificité du recours en annulation dirigé contre les directives voir D. Simon, *La directive européenne*, Dalloz, Paris, 1997, p. 29.

¹⁹⁶ Arrêt *Plaumann/Commission*, 25/62, Rec. p.197, 223; Arrêt du Tribunal de première instance du 27.04.1995, *CCE de Vittel e.a./Commission*, T-12/93, Rec. p. II-1247.

¹⁹⁷ Point 70 à 82 de l'arrêt *UEAPME*.

¹⁹⁸ Point 89 de l'arrêt *UEAPME*.

concernés¹⁹⁹. Un tel contrôle doit être opéré, selon le tribunal, au regard de la «représentativité cumulée suffisante»²⁰⁰ ou de la «représentativité propre»²⁰¹ des signataires de l'acte. L'exclusion des négociations d'une partie qui présente ces deux caractères aurait pour conséquence de remettre en cause la légitimité démocratique de l'acte. Ces attributs faisant défaut à la requérante, son recours a été jugé irrecevable.

Cette affaire offre une autre approche aux problématiques soulevées par l'abstention communautaire du domaine de la représentation et du malaise dont elle s'accompagne. A la différence des arrêts du 8 juin 1994, l'abstention communautaire ne s'explique pas par une absence de critères permettant de sélectionner des représentants. Ces critères existent, mais s'abstiennent subtilement d'aborder la question fondamentale de la source de légitimité des représentants. En d'autres termes, ces indicateurs permettent de dégager des parties sans que la question des paramètres d'une représentativité européenne n'ait été résolue. Grâce au mythe du principe d'*autonomie collective*, qui constitue idéalement une limite à l'intervention hétéronome, le législateur communautaire justifie sa position d'abstention. Pourtant, la procédure mise en place par le Protocole exige que des acteurs soient non seulement sélectionnés, mais également que la qualité de ces parties soit soumise à un contrôle des institutions. La position de retrait de la Commission résulte dès lors difficilement soutenable. Si on analyse plus en détail les deux hypothèses énoncées par la juridiction de première instance, on s'aperçoit du caractère inévitable d'une intervention communautaire sur la question de la représentation.

Sur le premier point, le Tribunal objecte qu'il n'existe pas un droit général à participer aux négociations au motif que "la phase de négociation, qui prend éventuellement naissance au cours de la phase de consultation, relève de la seule

¹⁹⁹ Le point 39 de la communication de 1993 énonce que la Commission: "élaborera les propositions de décisions qu'elle soumettra au Conseil en tenant compte du caractère représentatif des parties contractantes, de leur mandat et de la 'légalité' de chaque clause de la convention collective au regard du droit communautaire..."

²⁰⁰ L'analyse de la "représentativité cumulée" est appréciée par le tribunal au regard de la capacité des signataires de l'accord-cadre de représenter toutes les catégories d'entreprises et de travailleurs au niveau communautaire. Point 94 de l'arrêt *UEAPME*.

²⁰¹ L'analyse de la "représentativité propre" porte sur le caractère nécessaire de la signature de l'accord par une partie afin de compléter la représentativité cumulée, toujours au regard du contenu de l'accord. Point 90 de l'arrêt *UEAPME*.

initiative des partenaires sociaux qui souhaitent enclencher une telle négociation”²⁰². En reprenant l’*artificielle* distinction introduite par la Commission entre la fonction de consultation et la fonction de négociation, le Tribunal évite de statuer sur l’adéquation des critères de représentativité dans le cadre des négociations. Il se prévaut de l’autonomie des parties pour exclure toute intervention de l’hétéronomie à cette phase de la procédure. Or il est clair que les critères de représentativité fixés dans la communication de 1993 perdraient tout intérêt s’ils ne devaient s’appliquer qu’à la première étape de cette procédure. En effet si telle était leur seule finalité, ils résulteraient n’être “ni nécessaires, ni suffisants”²⁰³ afin de déterminer la représentativité des parties ayant conclu un accord. C’est d’ailleurs bien en fonction de ces critères que la Commission a opéré le contrôle de représentativité des parties signataires, et non seulement des parties consultées, avant la transposition par une directive des accords-cadres, conclus jusqu’à présent²⁰⁴. L’abstention des instances communautaires sur un débat de fond concernant la représentativité des partenaires sociaux a ainsi eu pour effet d’appliquer des critères permettant une légitimation des parties à la négociation sans que la question de leur légitimité n’ait été réellement soulevée.

Quant au deuxième point, en plaçant son analyse de la représentativité des parties sur le terrain “du respect du principe de la démocratie sur lequel l’Union est fondée”, le tribunal écarte l’assise de légitimité traditionnelle des partenaires sociaux – les relations industrielles²⁰⁵ – et la substitue par une légitimité répondant au prisme de la démocratie parlementaire²⁰⁶. La juridiction européenne réaffirme le rôle institutionnel conféré par le Protocole aux partenaires sociaux. Ceux-ci prennent part au processus décisionnel en matière sociale et ont compétences pour exercer une réelle fonction normative, sans que le Parlement ne soit interpellé. Ils doivent par conséquent présenter les mêmes garanties de légitimité démocratique que l’institution

²⁰² Point 75 de l’arrêt *UEAPME*.

²⁰³ A. Lo Faro, *op.cit.*, p. 202.

²⁰⁴ COM(96) 26 du 31.01.1996 concernant la directive 96/34/CE; COM(97) 392 du concernant la directive 97/81/CE; COM(99) 203 du 1.05.1999 concernant la directive 99/70/CE.

²⁰⁵ Pour une critique sur l’opportunité d’un tel rapprochement voir B. Bercusson, “Democratic legitimacy...”, *op.cit.*, p. 159 et s..”

²⁰⁶ N. Bernard, *op.cit.*, p. 290.

qu'ils remplacent. Le juge ajoute ainsi une nouvelle dimension à l'équilibre institutionnel communautaire, qui n'est plus seulement d'ordre politique, mais intègre également une dimension "économique et sociale"²⁰⁷. Ce parallèle entre une institution, qui assoit sa légitimité démocratique sur un système de représentation parlementaire, et les partenaires sociaux n'est pas dénué de conséquences. Il conduit à conférer un rôle institutionnel aux partenaires sociaux sans qu'un débat, relatif au cadre conceptuel approprié à leur légitimité démocratique, n'ait été ouvert²⁰⁸.

B. L'agent de négociation au sens de la directive

La directive définit les règles devant régir la mise en place du nouvel agent investi par le texte communautaire d'une fonction de négociation. Dans la répartition de compétences qu'opère la norme de 1994 entre niveau européen et niveau national, au premier n'incombe que la définition des modalités régissant la composition de ce nouvel organe. Le mode de sélection relève par contre, en vue de ne pas interférer avec les législations nationales en matière de représentation, des Etats. Pourtant ces règles sont loin d'être neutres et ont au contraire, par des aspects divers, des implications sur les conceptions nationales de la notion de représentant (1). Par ailleurs, en déduisant de la juxtaposition de parties désignées comme «représentant» au niveau national la capacité de négocier au niveau européen, la directive évince la question fondamentale du statut de ces acteurs, qui continue à relever des différentes législations nationales, et opère une fâcheuse confusion entre la fonction de «représenter» et celle de «négocier» (2).

²⁰⁷ L. Azoulay, *Les garanties procédurales en droit communautaire, Recherche sur la procédure et le bon gouvernement*, Thèse de l'Institut Universitaire Européen, 2000, p. 509-510.

²⁰⁸ N. Bernard, *op.cit.*, p. 286 et s. L'auteur accueille les critiques avancées par B. Bercusson, mais en conteste le bien fondé. En effet, selon lui, le dialogue social tel qu'il existe pour l'instant, c'est-à-dire notamment sans aucune reconnaissance du conflit au niveau communautaire, s'oppose à la possibilité d'analyser le dialogue social européen en termes de relations industrielles. Il y aurait par conséquent lieu de suivre le chemin tracé par le Tribunal de première instance et de rechercher des fondements de la légitimité démocratique des acteurs sociaux plus appropriés que ceux tenant à la démocratie parlementaire. Il propose à ce titre le cadre conceptuel de la démocratie participative ou de la démocratie associative.

1. *Les critères de sélection de l'agent européen de représentation des travailleurs : la priorité du critère spatial*

La directive établit deux critères communautaires devant guider la méthode de composition du groupe spécial de négociation. L'un est d'ordre géographique, l'autre de nature proportionnelle. Ces indications ne concernent que le mode de répartition des sièges au sein du groupe spécial de négociation. Elles laissent par contre *a priori* intact la nature et le mode de désignation des représentants, prérogatives qui demeurent du domaine de la liberté des Etats, la diversité des systèmes nationaux étant ainsi respectée. Pourtant, cette position d'abstention se concilie mal avec l'objectif de la directive. A la différence des normes structurelles des années soixante-dix, où une telle position n'a pourtant pas manqué de poser problème, la mise en œuvre du texte de 1994 ne passe pas par le biais d'instances nationales de représentation. C'est à un nouvel organe européen – le groupe spécial de négociation – qu'il incombe d'en générer un second, le comité d'entreprise européen. C'est donc bien une notion de *représentant européen*, doté de caractéristiques propres, que la directive devrait énoncer.

L'agent de négociation doit répondre, aux termes de l'article 5, à une double exigence : assurer une couverture spatiale et proportionnelle de l'ensemble des entreprises du groupe. La directive établit toutefois une hiérarchie entre ces deux critères. Dans la répartition des sièges il y a lieu d'assurer «d'abord, la représentation d'un membre par Etat membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte l'entreprise qui exerce le contrôle sur une ou plusieurs entreprises contrôlées». Une priorité est ainsi reconnue à l'envergure européenne de cet organe de représentation. Ce n'est que dans la limite des sièges qui restent à pourvoir que s'applique le critère proportionnel²⁰⁹. L'idée est ainsi que l'ensemble des salariés doit avoir été associé, à travers leurs représentants, à la

²⁰⁹ Art. 5.2: "ensuite, la représentation des membres supplémentaires en proportion du nombre de travailleurs occupés dans les établissements, l'entreprise qui exerce le contrôle ou les entreprises contrôlées, comme prévu par la législation de l'Etat membre sur le territoire duquel la direction centrale est située."

négociation et conclusion de l'accord. Une telle exigence a pour conséquence de donner naissance à un agent de représentation marqué par la faible prise en compte des effectifs. En effet, la combinaison du critère géographique et de la limite fixée à dix-sept membres rend accessoire le critère proportionnel²¹⁰. Dans l'hypothèse où le groupe serait implanté dans dix-sept Etats différents, l'application du critère géographique épuise tous les sièges, ne laissant ainsi place à aucune prise en compte du nombre de travailleurs représentés. Dans les autres cas de figure, la couverture spatiale rend marginale la représentation proportionnelle.

Cette question a été abordée par le Groupe de Travail mis en place en vue de faciliter la transposition de la directive. La solution proposée par ce groupe est de fixer un nombre maximum supérieur²¹¹ et d'appliquer le critère proportionnel selon la méthode suivante²¹² : un siège supplémentaire par Etat où sont employés au moins 25% des travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises; deux sièges supplémentaires par Etat où sont employés au moins 50% des travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises; trois sièges supplémentaires par Etat où sont employés au moins 75% des travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises. Une telle orientation, qui a été suivie par les normes de transposition en Allemagne, Autriche, Belgique, Pays-Bas, Irlande et Italie, ne parvient que marginalement à donner plus de poids à une distribution des sièges tenant davantage compte des effectifs, comme le démontre clairement le tableau ci-dessous²¹³.

²¹⁰ "Article 6 agreements – a preliminary review", *EWCB*, n.11, 1997, p. 13.

²¹¹ Groupe de Travail "Information et consultation", *op.cit.*, p. 53.

²¹² *Ibid.*, p. 53.

²¹³ "Dealing with a special negotiating body", *EWCB*, n.10, 1997, p. 15 et s..

ETAT	EFFECTIFS	POURCENTAGE DE LA MAIN D'ŒUVRE	NOMBRE DE SIEGES	INFLUENCE SYNDICALE
ALLEMAGNE	10 000	60.8	3	Elevée
FRANCE	6000	36.5	2	Elevée
IRLANDE	150	<1	1	Nulle
ITALIE	100	<1	1	Faible
BELGIQUE	61	<1	1	Nulle
PAYS-BAS	60	<1	1	Faible
ESPAGNE	32	<1	1	Nulle
PORTUGAL	20	<1	1	Nulle
AUTRICHE	10	<1	1	Nulle
SUEDE	6	<1	1	Nulle
NORVEGE	4	<1	1	Nulle
TOTAL	16443		14	

En appliquant les critères susmentionnés, moins de 5% de la main d'œuvre est représentée par deux tiers des membres du groupe spécial de négociation. La majorité des travailleurs ne dispose par contre que d'une très faible influence (moins d'un tiers des sièges). Cette répartition a d'inévitables conséquences sur la façon dont sont menées les négociations, sur l'orientation des votes au sein de cet organe. On aboutit ainsi à une conception de la «représentativité» liée à l'aptitude de l'agent de négociation d'exprimer la dimension européenne du groupe, au détriment de toute considération quantitative quant au nombre de travailleurs effectivement

représentés²¹⁴.

La combinaison des critères géographique et proportionnel aboutit en outre à laisser peu de place au déploiement d'une influence syndicale. D'une part, le choix de la proportionnalité comme clé de répartition, l'exigence d'une représentation équilibrée des différentes catégories de travailleurs²¹⁵, sont caractéristiques des systèmes *bottom to up*.²¹⁶ Cela présuppose un système de représentation qui repose au moins en partie sur l'élection. D'autre part, comme on l'observe dans le tableau ci-dessus, l'attribution d'un siège par Etat d'implantation, indifféremment de l'importance en effectifs de ces entreprises, donne droit à être représentées à des entreprises de petites tailles où l'influence syndicale est souvent faible²¹⁷. Enfin en plaçant sur un pied d'égalité les représentants d'investiture élective et syndicale, qui devront cohabiter au sein d'un même organe de négociation, la directive s'écarte du principe, considéré de valeur internationale, du monopole syndical de négocier²¹⁸. Ce principe n'exclut pas l'intervention des élus. Il marque simplement le lien entre négociation collective, liberté syndicale et *vocation naturelle* des syndicats à assurer la défense des travailleurs. Ainsi, la convention 154 de l'OIT, tout en reconnaissant la possibilité de négocier avec des représentants élus, précise que celle-ci ne peut aboutir à l'affaiblissement des organisations syndicales²¹⁹.

²¹⁴ Une faible prise en compte du *nombre* peut être relevée également dans la solution du Tribunal de Première Instance dans l'arrêt *UEAPME* lorsqu'il se prononce sur la représentativité cumulée suffisante de l'UNICE. L'UEAPME contestait la vocation générale de l'UNICE de représenter toutes les entreprises, celle-ci n'assurant en aucune manière la défense des intérêts des petites et moyennes entreprises. Pour écarter l'argument de la requérante le tribunal répliqua que ce n'était pas le nombre d'entreprises représentées dont il fallait tenir compte, mais de la capacité de l'organisation signataire à recouvrir les catégories d'entreprises visées par l'accord. Le critère quantitatif, quant au nombre d'adhérents, est donc indifférent. Point 102 de l'arrêt. Voir M-A. Moreau, "Sur la représentativité...", *op.cit.*, p. 58.

²¹⁵ Considérant 14 de la directive: "Considérant que conformément au principe de subsidiarité il appartient aux Etats membres de déterminer qui sont les représentants des travailleurs et notamment de prévoir s'ils estiment adéquat une représentation équilibrée des différentes catégories de travailleurs".

²¹⁶ S. Ciucciiovino, "I Comitati Aziendali Europei: il recepimento della direttiva comunitaria n.45 del 1994", *ADL*, 1996, p. 78.

²¹⁷ "Dealing with a special negotiating body", *op.cit.* p. 16.

²¹⁸ M-L. Morin, "Le Conseil Constitutionnel et le droit de la négociation", *Dr. soc.*, 1997, p. 27.

²¹⁹ L'article 3 de la Convention 154 de l'OIT de 1981 dispose que lorsque la loi et la pratique nationales instituent des représentants élus, elles peuvent "déterminer dans quelle mesure le terme "négociation collective" peut englober des négociations avec ces représentants à condition que des mesures appropriées soient prises pour garantir que la présence de ces représentants ne puisse servir à affaiblir la situation des organisations de travailleurs intéressés".

Un certain nombre de législateurs ont réagi à cette conception de la représentation. D'une part, en donnant davantage de poids à la répartition proportionnelle. C'est le cas des législations finlandaise, norvégienne, danoise et française qui assurent une majeure représentation, dans l'attribution des sièges supplémentaires aux entreprises de grandes tailles, soit par un calcul des pourcentages différents²²⁰ soit en fixant le seuil maximum de représentants à trente²²¹. D'autre part, en assurant une influence syndicale dans le mode de sélection des représentants²²². La présence de syndicats nationaux ou européens, aux côtés du groupe spécial de négociation, relève également de la volonté spontanée des parties dans certains "accords article 6"²²³.

Malgré la volonté de certains législateurs nationaux d'atténuer l'influence de la norme communautaire dans leur domaine de représentation, la conception européenne de représentant a eu toutefois des implications évidentes sur les systèmes nationaux. Dans certains cas, le respect des critères de la directive a requis des ajustements du système national afin de se conformer aux exigences communautaires. La nécessaire adaptation est particulièrement tangible dans les systèmes à double canal de représentation, où les fonctions d'information et de consultation et de négociation sont exercées par des institutions représentatives répondant à des modes

²²⁰ Les lois norvégienne et finlandaise ne définissent pas un pourcentage d'effectifs fixe correspondant à un certain nombre de sièges. Les membres supplémentaires sont élus ou désignés, dans la limite du seuil de dix-sept membres, en proportion du nombre de travailleurs occupés dans les différents Etats.

²²¹ La loi danoise distingue selon que l'entreprise ou le groupe compte moins de 2000 travailleurs et qu'il est implanté seulement dans deux Etats différents ou si il emploie plus de 2000 travailleurs. Dans le premier cas un représentant supplémentaire est désigné pour le pays où le plus grand nombre de salariés est employé. Dans le second cas elle applique les critères du groupe de travail en ajoutant un représentant pour chaque tranche de 5000 travailleurs si au moins 5000 travailleurs sont employés dans ce pays et que l'entreprise ou groupe emploie au total plus de 10000 travailleurs. Le maximum de membres est fixé à trente. Selon la loi française les sièges supplémentaires sont attribués à raison d'un par Etat dans lequel se trouvent au moins 20% des effectifs; deux par Etat dans lequel se trouvent au moins 30% des effectifs; trois par Etat dans lequel se trouvent au moins 40% des effectifs; quatre par Etat dans lequel se trouvent au moins 50% des effectifs; cinq par Etat dans lequel se trouvent au moins 60% des effectifs; six par Etat dans lequel se trouvent au moins 80% des effectifs. Le maximum de membres est fixé à trente. Si l'on applique ces systèmes de répartition (danois, français) à l'exemple que nous avons pris ci-dessus en application de la loi danoise les travailleurs allemands seraient représentés par 5 membres et ceux français par 3 membres. En application de la loi française il y aurait 7 représentants allemands et 3 représentants français. Dans ces deux cas de figure, les membres représentants la majorité de la main d'œuvre disposent de la moitié des sièges.

²²² Loi française et Accord italien de transposition.

²²³ Annexe 4.

d'investiture différents. Face à cet *hybride* communautaire, il fallait parvenir à dégager qui, des représentants élus ou désignés, devait être sélectionné pour remplir la fonction de négociation au sein de l'instance européenne. Cette question était encore plus délicate dans les systèmes pluralistes où la fonction de négociation relève du monopole de plusieurs syndicats. Comment dégager un seul représentant *national* parmi la pluralité des syndicats? Compte tenu des critères fixés - géographique, proportionnel et numérique - le nombre de représentants par Etat ne peut correspondre au nombre d'entreprises ou d'établissements situés sur le territoire de chacun des Etats. La conciliation entre le pluralisme et la sélection d'un seul représentant a été opérée en Espagne par voie d'accord entre les deux syndicats majoritaires. L'UGT et la CC.OO ont signé le 3 juillet 1996²²⁴ un accord prévoyant que, au cas où le groupe spécial de négociation ne comprendrait qu'un seul représentant espagnol, les représentants seraient présents aux réunions du CEE par rotation. Ils doivent ensuite informer les membres de la fédération absente. En France, cette conciliation s'exprime par un mécanisme complexe de sélection qui vise à préserver l'influence syndicale tout en permettant l'identification, éventuellement, d'un représentant. La loi prévoit que les organisations syndicales, ayant obtenu des élus aux comités d'entreprise ou d'établissement (peu importe qu'il s'agisse d'une organisation syndicale représentative), désignent les salariés appelés à siéger au groupe spécial de négociation parmi leurs élus au comité d'entreprise ou d'établissement ou parmi leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe. La répartition des sièges à pourvoir entre les organisations syndicales a ensuite lieu en fonction du résultat des dernières élections. Cela revient donc à reconnaître l'existence d'un syndicat majoritaire qui pourra, dans certaines circonstances, désigner seul parmi ses élus *le représentant français* devant siéger dans l'enceinte européenne. Cette conception de la représentation, selon un principe majoritaire, était jusqu'alors étrangère au droit français.

L'influence communautaire se manifeste également sous d'autres formes. La directive ouvre un espace pour une représentation *asynicale*, notamment en plaçant

²²⁴ Accord inédit. Cité par A. Loffredo, "La legge spagnola sui Comitati Aziendali Europei", in *L'attuazione della direttiva sui Comitati aziendali europei un'analisi comparata*, a cura di L. Zoppoli (a cura di), Ed. Scientifiche Italiane, 1998, p. 105.

sur un pied d'égalité représentants élus et syndicaux. Or si l'on observe les évolutions législatives dans certains Etats touchant au domaine de la représentation, on peut percevoir des orientations allant dans le sens de la conception européenne. Sans vouloir forcer le lien de causalité entre droit communautaire et droits nationaux, cette convergence d'orientations mérite d'être observée en France. La directive sur les comités d'entreprise européens a été transposée par une loi²²⁵ qui consacre le développement du dialogue social à deux échelons : au niveau européen et au niveau de l'entreprise. L'idée de la loi relative au développement de la négociation collective dans l'entreprise est de fixer les conditions dans lesquelles des accords collectifs pourront être négociés et conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux²²⁶. Il s'agit de permettre à des accords de branche négociés et conclus avant le 31 octobre 1998 d'autoriser, sous certaines conditions²²⁷, la négociation d'accords par des représentants élus du personnel²²⁸ ou par un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative²²⁹. Par ces dispositions, le législateur soustrait la négociation collective du traditionnel *monopole syndical* et reconnaît la légitimité d'autres formes de représentation tels le mandatement syndical et l'élection. A l'occasion de la transposition d'une norme de source européenne, le législateur a ainsi introduit une disposition qui modifie "l'équilibre traditionnel entre la fonction de

²²⁵ J.O. 13.11.1996, p. 16527.

²²⁶ La loi vise à rendre pleinement applicables les orientations définies par l'Accord Interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif à la politique contractuelle (Légis.Soc. C-1 n° 7354 du 9-11-95°). Cet accord n'a pas été signé par deux organisations syndicales représentatives, la CGT et FO. Voir G. Coin, "Politique contractuelle: l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995", *Dr. soc.*, 1996, p. 3; M-L. Morin, "L'articulation des niveaux de négociation dans l'accord interprofessionnel sur la politique contractuelle du 31 octobre 1995", *Dr. soc.*, 1996, p. 11.

²²⁷ Ces accords ont un caractère expérimental et ne peuvent être signés que pour une durée maximum de trois ans. Les organisations non signataires représentant la majorité des organisations syndicales représentatives de la branche ont un droit d'opposition.

²²⁸ Aux termes de l'article 6 II l'accord doit porter sur des thèmes fixés par l'accord de branche et n'est applicable qu'après validation par une commission paritaire de branche et dépôt à l'inspection du travail.

²²⁹ Aux termes de l'article 6 III les organisations syndicales représentatives peuvent donner un mandat express de négociation à un salarié de l'entreprise pour une négociation particulière. Le mandat doit préciser les conditions d'exercice du mandat et les mesures de protection de ces salariés.

négociation des syndicats et le rôle consultatif des institutions élues²³⁰, modification majeure dans le droit de la représentation français²³¹.

Il est vrai que le rapprochement entre la conception communautaire de la représentation et le contenu des normes ne s'appliquant qu'aux entreprises françaises peut être hasardeux. Le projet de loi sur le développement de la négociation collective dans l'entreprise s'inscrit dans une démarche de relance du dialogue social à tous les niveaux et introduit à ce titre la possibilité de négocier des accords d'entreprises même en l'absence de délégués syndicaux. A première vue, ces dispositions s'insèrent dans le cadre national de renforcement de l'effectivité de la représentation collective du personnel dans l'entreprise. Mais elles embrassent également cette idée, inscrite dans l'esprit de la directive, d'égalité entre représentation élective et syndicale²³² ou pour le moins d'absence de monopole syndical en matière de négociation collective. Il est difficile d'établir si, dans le cas d'espèce, le droit communautaire a exercé une influence quelconque sur l'orientation des mesures adoptées. En voulant se limiter à un constat, on peut néanmoins observer qu'une certaine assise, un *confort*, dans le choix de la trajectoire poursuivie est décelable.

L'influence communautaire sur le système de représentation national est particulièrement évidente au Royaume-Uni. Ce système, qui prévoit la reconnaissance volontaire des représentants des travailleurs au niveau des entreprises, se trouve de plus en plus inadapté face aux différentes normes sociales communautaires qui reposent sur le postulat de l'existence d'instances de représentation permanentes. L'exigence pour le Royaume-Uni de modifier sa législation, afin de se conformer aux obligations communautaires, est apparue clairement à l'occasion des recours en manquement du 8 juin 1994. Suite à sa condamnation par la Cour de Justice, le Gouvernement adopta une loi en 1995 afin de conformer sa législation à la jurisprudence européenne. Celle-ci prévoit qu'en cas de licenciements collectifs et de transferts d'entreprises, l'employeur doit informer et consulter des représentants

²³⁰ M-L. Morin, "Le Conseil Constitutionnel et le droit de la négociation", *op.cit.*, p. 25.

²³¹ Sur les risques que les dispositions de l'accord interprofessionnel rendent encore plus inégalitaire le droit de la négociation collective M. Cohen, "La réduction "négociée" des avantages des salariés", *Dr. soc.*, 1996, p. 19.

²³² M-L. Morin, "Le Conseil Constitutionnel...", *op.cit.*, p. 26.

appropriés des travailleurs, à savoir les représentants d'un syndicat reconnu ou des représentants élus par les travailleurs affectés par la mesure de licenciement ou de transfert²³³. La multiplication de normes européennes reposant, pour leur mise en œuvre, sur les systèmes de représentation existant²³⁴ fait présumer que l'"infiltration"²³⁵ du droit communautaire dans le système britannique est appelée à se poursuivre. Par certains aspects, constater l'influence communautaire revient quasiment à constater une évidence compte tenu du *representation gap*²³⁶ qui caractérise ce système. L'intérêt tient par conséquent moins à constater la pression exercée par les instances communautaires à remplir ce vide, qu'à essayer de comprendre comment le Royaume-Uni se conforme à ces nouvelles exigences et si le droit communautaire dispose d'une quelque influence dans les orientations que suit le Gouvernement. A ce titre la transposition de la directive sur les comités d'entreprise européens constitue un excellent terrain de réflexion.

En 1994, lorsque le texte de la directive fut adopté, seuls quatorze Etats Membres étaient destinataires de cette norme. Le Royaume-Uni en raison de son *opt-out* du Protocole Social n'en était pas. Suite à l'élection du Gouvernement Travailleuse, l'Europe Sociale à deux vitesses fut remise sur une voie unique par l'insertion du Protocole dans le corps du Traité d'Amsterdam. La directive 94/45 fut ainsi étendue, par la directive 97/74 du 15 décembre 1997, au Royaume-Uni lequel

²³³ Cet acte fut fortement critiqué en raison de la possibilité de *by-pass* les syndicats offertes par cette norme, l'employeur ayant le choix de consulter des représentants élus même en présence d'un syndicat reconnu dans l'entreprise. En outre, aucune disposition ne précise les modalités à suivre pour l'élection des représentants et ne garantit l'indépendance de ces derniers par rapport à l'employeur. Voir S. Deakins, G. S. Morris, *Labour Law*, Butterworth, London, 1998, chap. 9.3. Cette loi fut amendée en 1999 par *The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings Regulation*. La nouvelle norme supprime cette possibilité de *by-pass* en prévoyant que lorsqu'il existe un syndicat indépendant reconnu par l'employeur qui représente les travailleurs affectés par la mesure, celui-ci doit être consulté. M. and P. Edwards, "Reforming the Statutory Redundancy Consultation Procedure", *I.L.J.*, 1999, p. 302 et s..

²³⁴ Outre les directives de 1975 sur les licenciements collectifs et de 1977 sur les transferts d'entreprises, les directives temps de travail et comité d'entreprise européen renvoient à la négociation collective pour la définition d'une partie de leurs objectifs. En outre le projet de directive sur l'information et la consultation nationale aurait un impact majeur, si il était adopté, sur le système de représentation du Royaume-Uni. M. Hall, "Beyond recognition? Employee Representation at the EU law", *I.L.J.*, 1996, p. 26. Sur les implications de la directive temps de travail voir M. Hall, R. Lister, K. Sisson, *The New Law on Working Time: Managing the Implications of the 1998 Working Time Regulations*, Eclipse/Industrial Relations Research Unit (1998), p. 34.

²³⁵ M- A. Moreau, "Le contrôle des directives ...", *op.cit.*, p. 6.

²³⁶ M. Hall, "Beyond recognition? ...", *op.cit.*, p. 26.

disposait de deux années pour prendre les mesures nécessaires de transposition.²³⁷ Pendant la phase qui a précédé l'adoption de l'acte de transposition de nombreux points de la directive ont été l'objet de débats²³⁸. La question centrale, pour les syndicats, portait sur la nature des membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen. La TUC, qui vit en cette norme communautaire une excellente occasion pour réaffirmer le rôle syndical, fit pression sur le gouvernement pour qu'une priorité soit accordée aux syndicats, lorsqu'il en existe un reconnu dans l'entreprise²³⁹. Cette solution aurait été dans la lignée de la *Collective Redundancies and Transfer of Undertakings Regulation* qui d'une certaine façon revalorise le rôle des syndicats reconnus en mettant fin, dans les cas de licenciements collectifs et de transferts d'entreprise, à la possibilité pour l'employeur de *by-pass*er les syndicats. Bien plus, elle serait venue conforter la récente réforme de décembre 1999 concernant la reconnaissance des syndicats dans les entreprises²⁴⁰. Mais ce ne fut pas la solution retenue par le gouvernement qui opta pour l'élection de représentants *ad hoc*.²⁴¹ La justification avancée par le gouvernement britannique présente en ce sens un intérêt particulier. Ce serait afin de conférer une majeure légitimité à un représentant qui doit couvrir l'ensemble des travailleurs que le gouvernement aurait opté pour un mode d'investiture élective. L'élection serait plus adaptée car elle aurait davantage de "légitimité démocratique" que toute autre forme de représentation existante²⁴². Cette approche n'était pourtant pas dictée par la directive. La plupart des autres normes

²³⁷ La directive fut transposée le 15 janvier 2000 par le Transnational Information and Consultation of Employees regulations 1999, disponible à cette adresse: <http://www.legislation.hmso.gov.uk>. Pour un commentaire de ce texte voir M. Carley, M. Hall, "The implementation of the European Works Councils Directive", *I.L.J.*, 2000, p. 103.

²³⁸ Le Gouvernement a ouvert une consultation publique entre le 2 juillet 1999 et le 8 octobre 1999 en soumettant le projet de transposition à 1100 parties intéressées et en les invitant à commenter certains points de la directive. Le résultat de la consultation et les points du projet de transposition qui ont été modifiés suite à cette consultation sont disponibles sur internet: Outcome of the public Consultation on Implementation of the European Works Council Directive, <http://www.dti.gov.uk/er/outcome2.pdf>.

²³⁹ "The TUC's European Works Council Strategy", *EWCB*, n.14, 1998, p. 8 et s.; "Debate on UK Reps highlights union involvement issues", *EWCB*, n.23, 1999, p. 1; "Reactions to the UK's draft EWC's legislation", *EWCB*, n.23, 1999, p. 4.

²⁴⁰ Voir B. Simpson, "Trade Union Recognition and the Law, a New Approach -Parts I and II of Schedule A1 to the Trade Union and Labour Relations (consolidation) Act 1992", *I.L.J.*, 2000, p. 193.

²⁴¹ La seule modification apportée au projet initial est de reconnaître un rôle aux comités de représentants élus dès lors qu'il en existe un dans l'entreprise.

²⁴² Arguments du Gouvernement dans le consultation document cité dans "Debate on UK Reps highlights union involvement issues", *op.cit.*, p. 1.

nationales de transposition ont adopté une solution qui confère un rôle prioritaire aux structures déjà existantes²⁴³. Or s'il est certain que la comparaison avec les systèmes *continentaux* se heurte immédiatement à une limite - l'absence d'un système général et permanent de représentation - il n'en demeure pas moins que la solution du Royaume-Uni est en contraste avec le modèle de représentation à canal unique qui caractérise son système. Cette divergence se remarque en particulier si l'on compare l'approche du Gouvernement d'outre-Manche avec un système qui ne connaît pas non plus de représentation générale permanente et également fondé sur un canal unique : l'Irlande. La loi de transposition irlandaise prévoit en son annexe qu'un salarié est éligible, comme représentant des salariés, s'il est, soit nommé par un syndicat reconnu, soit au moins par deux salariés²⁴⁴. Même si nettement affaibli par la seconde option, le rôle des syndicats reconnus est, en Irlande, tout de même préservé. L'approche adoptée par le Gouvernement du Royaume-Uni configure donc une forme de représentation *asynicale* dans ses modalités de sélection, mais aussi dans la nature des représentants.²⁴⁵ Ce n'était pourtant pas un *choix obligé*. On peut ici entrevoir la "porte ouverte" par la directive qui offre, par l'échappatoire du renvoi aux

²⁴³ "Implementing the Directive: the UK regulations compared", *EWCB*, n.23, 1999, p. 8.

²⁴⁴ Loi sur l'information et la consultation transnationale des salariés du 10 juillet 1996, <http://www.europa.eu.int/comm/dg05/soc>.

²⁴⁵ La TUC changea de position à partir du début des années 90 concernant l'introduction d'un système de représentation à double canal (TUC, *The Future of Trade Unions*, 1993). Face au déclin des syndicats reconnus par les employeurs dans les entreprises (alors que 2/3 des entreprises avaient au moins un syndicat reconnu en 1970, ce pourcentage chute à la moitié au début des années 90; Millward et al., *Workplace Industrial Relations in Transition*, Adelshort, Dartmouth, 1992, p. 71), la TUC diversifie ses terrains d'actions. Si elle continue à faire pression sur le Gouvernement pour qu'un acte soit adopté sur le droit à la reconnaissance syndicale dans l'entreprise, la Confédération britannique se tourne également vers d'autres formes de représentation. La TUC vit, dans le climat favorable aux changements du milieu des années 90 (l'exigence d'une réforme de la législation sur l'information et la consultation en cas de licenciement collectif et transfert d'entreprise suite aux arrêts de la Cour de Justice du 8 juin 1994, l'impact de la directive Comité d'entreprise européen sur les entreprises britanniques, l'hypothétique élection du Gouvernement Labouriste) une opportunité de réaffirmer sa position. Ainsi dans deux documents successifs (TUC, *Représentation at work: Interim report to the 1994 Congress* et TUC, *Representation at Work: A TUC Consultative Report*) propose d'introduire, pour l'information et consultation, en cas de licenciement collectif et de transfert d'entreprises, des formes de représentation élue dont les candidats seraient nommés par le syndicat.

obligations communautaires²⁴⁶, la possibilité d'introduire des figures nouvelles, dans le système national de représentation, en dehors d'une influence syndicale.

2. *La fonction de négociateur européen : négociier, représenter où est la différence ?*

L'agent de représentation article 6 est composé d'un ensemble de représentants qui sont élus ou désignés selon les lois et pratiques nationales. C'est le respect des différences nationales qui justifie ce renvoi. Pourtant nous ne sommes plus, dans le cadre de l'article 6, face à des représentants nationaux qui agissent dans le cadre de leur propre système national. La directive ne définit toutefois pas la qualité que doit avoir ce représentant pour pouvoir revêtir le titre de *représentant européen*. C'est aux législateurs nationaux que l'on laisse la tâche de définir, chacun selon leurs propres paramètres *nationaux*, quelle qualité doit avoir ce représentant. Ce rôle sera souvent attribué aux représentants déjà existants. Le droit communautaire fait naître de la juxtaposition de ces membres un organe ayant la fonction de négociier. Ainsi faisant, elle pose un postulat : la qualité de représentant, délivré au niveau national, confère à ses titulaires, dès lors qu'ils sont juxtaposés au sein du groupe spécial de négociation, une fonction de négociateur. On en arrive ainsi à une dichotomie entre niveau d'attribution d'une fonction précise de représentation (négociier) et niveau de détermination de la notion de représentant (mode d'investiture et statut protecteur). Mais la seule qualité de représentant dans un système donné confère-t-elle *a priori* la qualité de négociateur? En d'autres termes n'y-a-t-il pas lieu, dès que l'on touche au champ de la représentation de se demander "représenter qui, représenter pourquoi, représenter comment"?²⁴⁷ La méthode comparative semble pouvoir nous fournir quelques instruments de réponse. Nous prendrons comme objet de comparaison le conseil d'établissement en Allemagne et le comité d'entreprise en France, instances

²⁴⁶ Le Gouvernement, dans le *Consultation document*, justifie le choix d'une forme de représentation d'investiture élective, d'une part, par la "légitimité démocratique" que garantit cette solution, d'autre part, par les obligations imposées par la directive: "Une autre procédure, qui donnerait de nouveaux pouvoirs aux représentants existants, poserait deux sortes de problèmes: elle ne permettrait pas de représenter l'ensemble de la main d'œuvre (alors que la directive requiert que l'ensemble de la main d'œuvre soit pris en compte) et elle ne permettrait pas de dégager le représentant des travailleurs britanniques dans les cas où le nombre d'entreprises dépassent le nombre de représentants".

²⁴⁷ A. Supiot, *Au-delà de l'emploi*, op.cit., p. 182 et s.

toutes deux élues. Cette démarche devrait nous éclairer sur la question de savoir si ces instances présentent, du seul fait de leur mode d'investiture électif, des similitudes rendant transférable le modèle allemand en droit français, et inversement, ou s'il y a lieu de tenir compte de la cohérence d'un système au sein duquel l'attribution d'une fonction répond à une logique plus complexe que la simple confusion entre notion de représentant, quel que soit son niveau, son mode d'investiture, et fonctions de représentation, notamment informer, consulter, négocier.²⁴⁸

Le comité d'entreprise est institué en France par l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966. Instance de représentation des travailleurs dans l'entreprise, le comité d'entreprise français présente la caractéristique d'être un organe à composition mixte, comprenant des élus du personnel et le chef d'entreprise, président de droit. Cet organe se voit reconnaître à l'origine une mission de coopération qui n'a toutefois pas tenu ses promesses²⁴⁹. Avec la loi Auroux du 28 octobre 1982 il acquiert une mission de contrôle des décisions économiques²⁵⁰ qui tend progressivement vers une mission de co-surveillance²⁵¹. C'est essentiellement au travers des mécanismes de l'article L 431-5 que le comité a vu ses fonctions renforcées. Cet article confère au comité un droit à "l'information transmise" mais aussi à "l'information recherchée".²⁵² L'employeur a désormais l'obligation de répondre à toutes les interpellations que lui adresse le comité sur les questions intéressant la marche générale de l'entreprise, que ce soit à partir des informations transmises ou recherchées. Le juge a également contribué à rendre effective cette mission. La jurisprudence de la chambre sociale et de la chambre criminelle mettent en évidence la propension des juges à faire respecter les droits à une information préalable, précise et intelligible pour toutes les mesures affectant de façon

²⁴⁸ Sur ces questions voir P. Rémy, *L'effet normatif des accords collectifs et représentation des salariés à la lumière d'une comparaison des droits français et allemand de la négociation collective*, Thèse de Doctorat, 1998, Paris X- Nanterre.

²⁴⁹ La conception philosophique et juridique de cette instance, issue de l'après-guerre, voyait dans le Comité un lieu de collaboration permanente avec l'employeur. L'idéal de collaboration trouve en fait son expression dans la complète dépendance du comité à la volonté de l'employeur de l'associer à ses décisions. A. Lyon-Caen, "Le comité d'entreprise à l'heure du changement", *Dr. soc.*, 1982, p. 300 et 304.

²⁵⁰ Sur la notion de contrôle, A. Lyon-Caen, *loc.cit.*, p. 300.

²⁵¹ T. Grumbach, "Citoyenneté, Entreprise et Contrat Social", *Dr. ouv.*, 1995, p. 250.

²⁵² G. Couturier, "L'accès du comité d'entreprise à l'information économique et financière", *Dr. soc.*, 1983, p. 34.

significative la marche de l'entreprise et à une consultation qui ait un contenu réel²⁵³. Malgré ce renforcement, les pouvoirs du comité demeurent des pouvoirs de co-surveillance qui s'expriment par un droit d'information et de consultation, non de participation directe dans la gestion de l'entreprise, encore moins de négociation. Le droit de négociation est en France traditionnellement réservé aux organisations syndicales représentatives qui ont, d'après une formule du Conseil Constitutionnel, "vocation naturelle" à assurer la défense des droits et intérêts des travailleurs²⁵⁴. L'idée est que les pouvoirs de revendications sont, dans l'entreprise, exercés par les délégués syndicaux. La "vocation propre"²⁵⁵ du comité n'est pas celle de négocier²⁵⁶. Toutefois, la séparation entre les différentes institutions n'est pas dans la pratique aussi étanche et les interférences entre négociation et consultation sont de plus en plus nombreuses. Cette affirmation mérite ainsi largement d'être nuancée²⁵⁷. La loi du 6 novembre 1996, qui reprend en son article 6 les stipulations de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, reconnaît un pouvoir, sous certaines conditions, de négocier avec des salariés élus ou mandatés en l'absence de délégués syndicaux. Cet article, qui marque une rupture dans l'équilibre traditionnel entre fonction de négociation des syndicats et rôle consultatif des institutions élues²⁵⁸, a pour intérêt de soulever la problématique du lien entre la qualité du représentant et ses fonctions. Le Conseil Constitutionnel, appelé à se prononcer sur la conformité constitutionnelle de ce texte, admet la possibilité pour "des salariés élus ou titulaire d'un mandat assurant leur représentativité de participer à la détermination collective des conditions de travail", le préambule de la Constitution n'attribuant pas de

²⁵³ Cette jurisprudence est abondante. De nombreux arrêts sont cités dans le manuel de A. Jeammaud, J. Pélissier, A. Supiot, *Droit du Travail*, Dalloz, 2000, p. 706 et s.. Voir plus en particulier sur une jurisprudence récente les commentaires de: M. Miné, "Consultation du comité d'entreprise et procédure de licenciement pour motif économique" (à propos des arrêts Sietam), *Dr. ouv.*, 1996, p. 317; A. Lyon-Caen, "La chambre sociale et la consultation du comité d'entreprise", *Dr. soc.*, 1996, p. 484.

²⁵⁴ Décision du Conseil Constitutionnel n. 96-383 DC du 6 novembre 1996, J.O. du 13.11.1996, p. 16531.

²⁵⁵ Expression du Ministre Auroux, Rapport sur le droit des travailleurs, *Liaisons sociales*, 1982, annexe 3, p. 69.

²⁵⁶ A l'exception des accords de participation et d'intéressement.

²⁵⁷ M-A. Souriac-Rotschild, "Négociation Collective d'entreprise et consultation du comité d'entreprise", *Action Juridique CFDT*, 1996, n°118 et 119; A. Lyon-Caen sous Soc. 13 février 1997, *D.*, 1997, p174; M-F. Bied-Charrenton, "Le comité d'entreprise peut-il négocier?", *Dr. ouv.*, 1993, p. 135.

²⁵⁸ M-L. Morin, "Le Conseil Constitutionnel et la droit de la négociation", *op.cit.*, p. 25.

“monopole de représentation des salariés en matière de négociation collective” aux organisations syndicales. Cette reconnaissance se fait toutefois sous le couvert d’une intervention des élus et mandatés qui demeure subsidiaire à celle des organisations syndicales et qui garantit à celles-ci un droit de regard. La primauté des organisations syndicales, ainsi que l’intervention syndicale en amont et en aval de la conclusion d’un accord, seraient ainsi des *garanties* suffisantes permettant un *transfert* des fonctions traditionnelles des représentants syndicaux aux salariés élus et mandatés. La garantie est celle de l’indépendance par rapport à l’employeur, incarnée, en droit français, par le syndicat. Ce n’est qu’en présence de deux entités bien distinctes et donc indépendantes entre elles que peut avoir lieu la négociation²⁵⁹.

Créé par une loi de 1920, le conseil d’établissements naît en Allemagne sous les auspices d’une institution conflictuelle. Même si la fonction de collaboration avec l’employeur n’est pas absente des dispositions de la loi de 1920, elle n’est que secondaire par rapport à “la prise en charge des intérêts économiques communs des salariés *contre* l’employeur”²⁶⁰. Avec la loi du 14 octobre 1952 le conseil d’établissement perd cette dimension conflictuelle pour devenir une instance qui travaille en *collaboration confiante* avec l’employeur²⁶¹. Les syndicats sont organisés à un niveau supérieur à celui de l’entreprise, soit par branche, soit par secteur d’activité. Ils ont compétences pour conclure le contrat tarifaire au niveau des branches d’industries, dans un cadre régional ou fédéral. Le conseil d’établissement est, quant à lui, doté d’attributions en matière sociale et économique au niveau de l’établissement, de l’entreprise, du groupe. Il dispose de droits de codétermination²⁶² et de droits de participation qui peuvent tous déboucher sur la conclusion de convention d’établissement. L’effectivité des droits du conseil d’établissement ne peut toutefois pas être garantie par un recours au conflit. En vertu du § 74-2 de la loi (BetrVG 1972) l’employeur et le conseil sont soumis à une interdiction absolue de

²⁵⁹ P. Rémy, Thèse, *op.cit.*, p. 487.

²⁶⁰ *Ibid*, p. 209.

²⁶¹ § 49 BetrVG 1952.

²⁶² Les droits de codétermination reconnus au conseil d’établissement ont été élargis en 1972. J-M. Luttringer, “La réforme de la constitution sociale de l’entreprise allemande”, *op.cit.*, p. 69.

mener un conflit du travail²⁶³. Cette disposition a pour effet de priver l'une des parties d'un moyen de pression essentiel pour qu'une négociation équilibrée ait lieu. Toutefois d'autres mécanismes, expressions du principe de collaboration confiante qui gouverne les relations entre l'employeur et le conseil, permettent sinon de restaurer l'équilibre, pour le moins d'assurer l'indépendance du conseil par rapport à l'employeur²⁶⁴. Pour les matières soumises obligatoirement à la codétermination²⁶⁵, la décision de l'employeur est subordonnée à l'accord du conseil d'établissement qui dispose non seulement d'un droit d'initiative²⁶⁶, mais aussi d'un droit de veto²⁶⁷. Les deux parties doivent négocier avec "la meilleure volonté d'aboutir sur les questions controversées à un accord et de faire des propositions pour éliminer les divergences"²⁶⁸. S'ils ne parviennent pas à un accord, l'employeur ne retrouve pas son pouvoir de décision unilatéral. Les deux parties peuvent, dans les matières soumises à codétermination obligatoire, demander à une instance de conciliation de prendre une décision contraignante²⁶⁹. Le conseil peut en outre, en cas de violation des droits de codétermination par l'employeur, présenter un recours à la juridiction du travail pour demander que l'employeur soit s'abstienne d'accomplir un acte, soit tolère ou procède à l'accomplissement d'un acte²⁷⁰. Le conseil peut également participer à la décision de l'employeur par le biais du droit d'information, d'audition et de consultation. La décision de l'employeur demeure dans ces cas libre mais le principe de collaboration confiante joue un rôle important dans la détermination des modalités régissant ces droits²⁷¹.

Cette présentation des caractéristiques essentielles des deux institutions, le comité d'entreprise français et le conseil d'établissement allemand, devrait pouvoir

²⁶³ P. Rémy, Thèse, *op.cit.* p. 214.

²⁶⁴ *Ibid.*, p. 208 et s..

²⁶⁵ Le conseil a des droits de codétermination contraignants en matière sociale.

²⁶⁶ Le conseil a le droit d'exiger de l'employeur qu'il prenne une des mesures soumises à la codétermination du § 87 BetrVG. P. Rémy, *loc.cit.*, p. 221.

²⁶⁷ *Ibid.*, p. 220 et s..

²⁶⁸ § 74-1 s.2.

²⁶⁹ L'instance de conciliation est présidée par une personne impartiale (souvent un juge professionnel des juridictions du travail) choisie en commun par l'employeur et le conseil et composée d'assesseurs désignés pour moitié par le conseil et l'employeur. P. Rémy, *loc.cit.*, p. 223 et s..

²⁷⁰ *Ibid.*, p. 218.

²⁷¹ Notamment l'information doit intervenir en temps utile. *Ibid.*, p. 206.

nous éclairer sur la question des similitudes et dissemblances de ces organes. En d'autres termes, peut-on faire renvoi au modèle allemand pour justifier le bien-fondé d'une attribution de pouvoirs de négociation au comité d'entreprise français? On peut en douter. D'une part parce que faire un tel rapprochement revient à ne pas tenir compte, en dehors de la similitude du mode d'investiture, des réalités différentes auxquelles renvoient les notions de branche et d'entreprise dans chacun de ces pays²⁷². D'autre part un tel rapprochement tendrait à faire abstraction d'une différence essentielle entre ces deux institutions : leur position par rapport à l'employeur. Alors que le conseil d'établissement se voit reconnaître un ensemble de droits qui, faute de le placer dans une position d'équilibre, lui garantisse une indépendance par rapport à l'employeur, il en va différemment pour le comité d'entreprise français. En effet "l'étrange mixité du comité"²⁷³ en France est en contraste avec l'idée de négociation collective qui présuppose l'existence de deux parties distinctes. Il y a une "incohérence logique" à concevoir le comité comme instance de négociation tout en préservant sa composition mixte²⁷⁴ et à pouvoir partant l'instituer comme partie indépendante face à l'employeur.

Nous devons donc conclure à l'impossibilité de transférer un modèle en dehors de son système, l'attribution de fonctions (telles que la négociation, la codétermination, la consultation, l'information) correspondant à une logique de répartition de compétences entre différents niveaux, types de représentants et droits qui leurs sont reconnus (moyen de pression, droits de protection) interne à un système. Si l'on essaye, par conséquent, d'appliquer ces conclusions au groupe spécial de négociation, on ne peut pas ne pas s'interroger sur la conception d'un modèle de représentation qui n'a comme seul fondement, pour l'attribution de la fonction de négociation, la qualité de représentant reconnue à un niveau national. N'y-a-t-il pas là une confusion entre représenter et négocier²⁷⁵ conduisant à évincer la question centrale du statut des *représentants européens*? Nous nous abstenons pour l'heure

²⁷² P. Rémy, *op.cit.*, p. 9.

²⁷³ J-C. Javillier, "Dynamique des relations professionnelles et évolution du droit du travail", in *Mélanges Sinay*, 1994, p. 219.

²⁷⁴ G. Lyon-Caen, "La Constitution française et la négociation collective", *Dr. ouv.*, 1996, p. 481.

²⁷⁵ G. Lyon-Caen, "La Constitution française...", *loc.cit.*, p. 479.

d'apporter de plus amples approfondissements sur ce point qui sera développé dans les chapitres suivants.

Conclusion du chapitre premier :

Dans ce premier chapitre nous avons analysé l'un des éléments du nouvel instrument d'intervention mis place par la directive : les parties.

La directive désigne la direction centrale comme l'un des acteurs à la négociation. Le législateur communautaire donne une visibilité au centre de décision économique en élaborant une définition de la notion de groupe et parvient ainsi à identifier cet acteur. Une telle démarche présente une certaine particularité quant à ses finalités. Ce n'est en effet pas seulement en vue d'assurer l'application de normes protectrices des travailleurs que la directive circonscrit le périmètre du groupe. L'identification de la direction centrale doit permettre de désigner une partie capable d'engager l'ensemble des sociétés du groupe. Cette solution est originale dans la mesure où l'autonomie juridique des sociétés membres du groupe a, en principe, pour conséquence d'empêcher la direction centrale de conclure un accord qui lie l'ensemble des entreprises. Même si l'on reconnaît l'existence d'une société dominante, celle-ci n'a pas *a priori* le pouvoir juridique de représenter les sociétés dominées. L'accord n'est opposable aux sociétés membres du groupe que si elles l'ont respectivement voulu. L'unité du groupe conduit par contre, dans le cadre de la directive, à contourner l'exigence, dictée par le droit des sociétés, d'avoir comme interlocuteur patronal la pluralité des employeurs ²⁷⁶.

L'autre interlocuteur de cette négociation est une représentation européenne des travailleurs aux contours indéfinis. Le texte de l'article 13 n'énonce aucun critère permettant d'apprécier la qualité des parties signataires. Il exige seulement que

²⁷⁶ Cette solution représente une originalité pour le droit français qui demeure davantage lié aux règles du droit des sociétés. Voir A. Lyon-Caen, "La négociation collective dans ses dimensions internationales", *op.cit.*, p. 364; M-L. Morin, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, L.G.D.J., Paris, 1994, p. 301; M-A. Rotschild-Souriac, "Les accords de groupe, quelques difficultés juridiques", *Dr. soc.* 1991, p. 493.

l'accord soit applicable à l'ensemble des salariés du groupe. L'absence de règles en matière de représentation semble ainsi faire partie de la souplesse garantie par cet article, l'objectif principal de ce texte étant d'inciter les groupes à négocier en leur offrant un cadre flexible. L'article 5 pose par contre des règles devant régir la constitution du groupe spécial de négociation. C'est en priorité la couverture de l'ensemble des travailleurs du groupe que la directive se soucie d'assurer. La définition des critères de représentativité de cet acteur et leur statut est par contre remise aux systèmes nationaux. L'agent, côté salarial, est ainsi fortement marqué par la volonté d'assurer une représentation d'envergure européenne, sans que cette ambition ne s'accompagne toutefois de règles propres à cette nouvelle dimension.

CHAPITRE II :

L'OBJET DES NEGOCIATIONS : LES DROITS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

Le nouvel instrument d'intervention mis en place par la directive, se caractérise, comme nous l'avons dit, par le rôle prioritaire reconnu à la négociation collective au niveau des groupes de dimension communautaire. La directive fixe un objectif, assurer la participation des travailleurs par une procédure d'information et de consultation. Elle renvoie aux partenaires sociaux la responsabilité de la définition du contenu de ces droits. Le processus de négociation qui va naître à l'occasion de la mise en œuvre de la norme de 1994 présente ainsi une double spécificité quant à son objet. D'une part, les parties se voient reconnaître le pouvoir de négocier uniquement sur des matières spécifiques : l'information et la consultation des travailleurs. La directive ne délègue pas un pouvoir normatif général aux partenaires sociaux. Ce n'est en principe que sur ces matières, déterminées de manière hétéronome, que les négociateurs ont reçu compétence pour se prononcer et fixer, par accord, le contenu de droits qui seront conférés à l'ensemble des travailleurs du groupe. Ce caractère limitatif ne doit pas nécessairement être interprété comme une restriction de la liberté des partenaires sociaux à développer leur activité sur des sujets autres que ceux prédéfinis. Il conduit par contre à soulever inévitablement la question de la validité, entendue dans le double sens d'existence et d'efficacité juridique²⁷⁷, des accords qui sortent du chemin tracé par la directive. D'autre part, les partenaires sociaux doivent négocier le contenu d'un droit

²⁷⁷ Cette définition est donnée par A. Lyon-Caen. "La négociation collective dans ses dimensions internationales", *op.cit.*, p. 362.

qui figure au nombre des droits fondamentaux et dont la définition était, jusqu'à cette date, œuvre du législateur. Les différentes initiatives communautaires en ce domaine visaient en effet à introduire la participation par l'harmonisation des systèmes de représentation des travailleurs ou par d'autres techniques juridiques qui réservent une place centrale au législateur.

Notre objectif est donc d'essayer de retracer l'évolution de la conception de la participation au fil des différents projets proposés en ce domaine avant l'adoption de la directive 94/45 et d'évaluer l'impact du passage d'une régulation législative à une détermination conventionnelle du contenu des droits fondamentaux que sont l'information et la consultation (Section I). Cette évaluation ne pouvait se cantonner à une seule approche conceptuelle. La mise en œuvre de la directive a donné lieu à une vaste activité conventionnelle qu'il nous a semblé opportun d'analyser. Cette étude empirique donne ainsi une image, relative certes, de ce que, suite à la directive de 1994, on peut entendre par droits d'information et de consultation (Section II).

Section I : Evolution de la conception de la notion de participation

La «participation» est une notion ambiguë et polysémique²⁷⁸. Au sens large, ce terme désigne «l'ensemble des moyens dont disposent les travailleurs pour influencer les décisions prises par l'entreprise pour laquelle ils travaillent»²⁷⁹. C'est

²⁷⁸ R. del Punta, "Contrattazione e Partecipazione", in A. Baylos Grau, B. Caruso, M. D'Antona, S. Sciarra, *Dizionario di Diritto del lavoro comunitario*, Monduzzi Editore, Bologna, 1996, p. 481.

²⁷⁹ Commission des Communautés européennes, *Participation des travailleurs et structures des sociétés*, Bull.CE Suppl. 8/75, p. 21.

un terme générique par lequel on désigne un objectif – l'exercice d'une influence - et non un résultat. L'idée est de permettre aux travailleurs de peser sur le processus décisionnel de l'entreprise afin que leurs intérêts soient pris en compte. Cette notion s'explique, dans chaque système juridique²⁸⁰, par des formes d'intervention des représentants des travailleurs, au niveau de l'entreprise, aussi différentes que la cogestion, la codétermination, les procédures d'information et de consultation des travailleurs²⁸¹.

Au niveau communautaire, le thème de la participation a initialement été abordé par des dispositions qui regroupent les principales formes d'intervention des représentants des travailleurs. Par le terme 'participation' on se réfère ainsi à un ensemble de droits distincts tels que la représentation des travailleurs au sein du conseil de surveillance, l'attribution de droits d'information et de consultation à un comité d'entreprise européen, ainsi que des mesures relatives à la négociation collective. Ces projets ambitieux ont par la suite été allégés. Dans les textes révisés le terme de participation englobe toujours les trois modèles initialement couverts par cette notion, mais ils deviennent alternatifs. Par 'participation' on entend soit la représentation aux organes de surveillance ou d'administration, soit l'information et la consultation, soit la négociation collective. Le domaine de la participation a également été exploré sous l'angle de l'information et de la consultation des travailleurs dans les entreprises à structure complexe. C'est essentiellement sous la forme d'un droit d'accès à l'information détenue par le centre de décision et d'un droit de consultation, lorsque la direction centrale envisage de prendre une décision susceptible d'avoir des conséquences graves pour les travailleurs de ses filiales, que l'intervention des travailleurs est organisée. Aux termes de cette proposition, les moyens d'exercice d'une influence ne sont pas remis à un organe de représentation organisé au niveau du

²⁸⁰ Voir pour une analyse des différents systèmes nationaux: M. Biagi, "Forms of employee representational participation", in R. Blanpain, C. Engels, *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, Kluwer Law International, The Hague, 1998, p. 341.

²⁸¹ Nous avons opté pour une définition de la participation qui inclut des formes d'intervention des représentants des travailleurs fondée sur une recherche de collaboration entre chef d'entreprise et représentants des travailleurs à la gestion de l'entreprise. En ce sens, cette définition ne comprend pas la négociation collective qui, bien qu'ayant pour objectif fonctionnel d'influencer le processus décisionnel, repose sur une opposition des intérêts en jeu. Voir R. Dal Punta, *op.cit.* p. 480 et s.. Voir également, sur les diverses fonctions de la participation O. Kahn-Freund, "Rapport Général", *Rev. int. dr. comp.*, 1976, p. 681 et s..

centre de décision. Ce sont les représentants des filiales qui bénéficient des droits d'information et de consultation. Fortement critiquée, cette proposition ne connut pas meilleur sort que les précédentes. L'association des travailleurs au fonctionnement de l'entreprise par la reconnaissance de droits à l'information et à la consultation a enfin été élaborée dans un premier projet de comité d'entreprise européen. L'institution de cette instance était remise aux partenaires sociaux qui devaient en négocier la mise en place à partir de prescriptions minimales édictées par le législateur communautaire.

Au-delà de la diversité des types d'intervention pouvant conduire les travailleurs à peser sur la prise de décision, ces projets présentent un élément de continuité, dans la conception de la participation, que nous voudrions souligner. Ils sont caractérisés par le souci du législateur de définir les moyens pouvant permettre aux travailleurs, et à leurs représentants, d'exercer une influence. C'est pourquoi, malgré l'échec qu'ont connu toutes ces initiatives, une analyse du contenu des différents textes représente un élément essentiel à la reconstruction de la conception de la participation de ses origines, dans le champ communautaire, jusqu'à l'adoption de la directive sur les comités d'entreprise européens (I). La norme de 1994 renvoie par contre la définition des moyens à la négociation collective. L'intervention législative n'occupe plus qu'une place subsidiaire²⁸². Si cette mesure peut ainsi être considérée comme la première norme aboutie faisant sortir de l'impasse les textes sur la participation, elle marque également une rupture dans la conception qui avait jusqu'alors caractérisée l'appréhension de cette notion (II).

²⁸² F. Guarriello, "Il ruolo della contrattazione collettiva nell'attuazione della direttiva", in M. de Luca (a cura di), *I comitati aziendali europei. La direttiva 94/45/CE: problemi di attuazione e prospettive di evoluzione delle relazioni di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1996, p. 47 et s..

I. Conception de la participation des travailleurs au travers des différents projets européens

Le thème de la participation des travailleurs est au cœur des préoccupations communautaires depuis les années soixante-dix. La Commission formule sa première approche en matière de participation dans deux projets qui concernent principalement l'organisation de sociétés commerciales, nationales et transnationales. C'est par une vision 'forte', étroitement liée à l'objectif de démocratisation dans l'entreprise, que furent ouverts les débats en ce domaine. Toutefois, à défaut d'un consensus politique autour d'un modèle de participation largement emprunté au système allemand, la Commission s'orienta vers une solution beaucoup moins ambitieuse (A). Cette question fut ensuite abordée sous l'angle de l'information et de la consultation des travailleurs dans les entreprises à structure complexe. Elle fut suivie, quelques années plus tard, par le premier projet sur les comités d'entreprises européens, qui en reprend en substance l'objectif, mais par la voie de la négociation et seulement dans les entreprises transnationales (B).

A. Droit de participation et droit des sociétés

Face au phénomène de restructuration des entreprises dans le cadre de la réalisation du marché commun, la Commission entreprit l'élaboration d'un droit communautaire des sociétés. Dans cette perspective, le projet d'un statut de société européenne est conçu comme le principal instrument devant faciliter les concentrations d'entreprises dans un contexte de changements économiques majeurs. La construction d'une société européenne fut toutefois immédiatement mise en présence d'une difficulté tenant à la participation des travailleurs. Les sociétés par actions allemandes comportant obligatoirement une forme de cogestion, le risque était de provoquer un contournement de la législation de ce pays par le biais de cette

nouvelle mesure communautaire²⁸³. La Commission apporta une réponse qui dépassait les seuls problèmes d'ordre juridique soulevés par ce projet.

Les crises sociales qui ont secoué l'Europe à cette époque ont fortement milité en faveur d'une intervention européenne d'une certaine envergure²⁸⁴. C'est précisément au cours de cette période que la Commission souligne l'importance de consacrer une égale attention aux finalités sociales et aux objectifs économiques. Une telle orientation transparaît clairement dans les premiers projets de société anonyme européenne qui véhiculent une conception forte de la participation des travailleurs. Celle-ci a pour fonction d'introduire un objectif de plus ample portée : une forme de démocratie dans l'entreprise²⁸⁵. Le droit de participation conféré aux travailleurs se manifeste ainsi par la recherche d'un modèle unique de participation qui devrait assurer aux travailleurs, par le biais de leurs représentants, une réelle capacité d'influence sur le processus décisionnel (1). En vue de recueillir le consensus qui fit défaut à l'adoption des premières mesures, la Commission modifia son approche dans les projets successifs. Ce n'est plus par un modèle unique que le législateur tente

²⁸³ G. Lyon-Caen et A. Lyon-Caen, *Droit international et européen*, op.cit., p. 343.

²⁸⁴ Cette conception forte de la participation s'inscrit dans un mouvement qui traverse en cette même période l'Europe entière, connu sous le nom de démocratie industrielle. On peut dater de la fin des années 60 les différents projets qui, par des modalités diverses, tendent à une métamorphose des formes juridiques d'exercice du pouvoir au sein de l'entreprise. D'après une expression de A. Supiot on tente de passer «d'une logique des "temps modernes" à une logique tenant davantage en compte le facteur humain» A. Supiot, "Les nouveaux visages de la subordination", *Dr. soc.*, 2000, p. 132. Ainsi le rapport Bullock en Grande-Bretagne, Sudreau en France, Meidner en Suède et les lois allemandes et néerlandaises sur la participation, et les initiatives en cette matière dans d'autres pays, incarnent autant de voies possibles vers ce concept, défini par O. Kahn-Freund comme "incapable de définition", qu'est la démocratie industrielle. Voir pour un commentaire respectivement de ces différentes initiatives : O. Kahn-Freund, "Industrial democracy", *I.L.J.*, 1977, p. 65; P. L. Davies, Lord Wedderburn, "The land of Industrial democracy", *I.L.J.*, 1977, p. 197 ; J-M. Verdier, "Le rapport Sudreau", *Rev. int. dr. comp.*, 1976, p. 771 ; A. Tunc, "Note sur la participation en Suède", *Rev. int. dr. comp.*, 1976, p. 753; F. Gamillscheg, "La participation en République Fédérale d'Allemagne", *Rev. int. dr. comp.*, 1976, p. 703 et s.; I. Van Haren, "La démocratisation de la vie industrielle aux Pays-Bas", *Rev. int. dr. comp.*, 1976, p. 715 et s..

²⁸⁵ La démocratie industrielle peut être perçue comme un "projet" plus vaste, qui ne se limite pas au périmètre de l'entreprise. Les considérations de S. Sciarra concernant le système britannique illustre très bien, au-delà du cadre spatial auquel elles se réfèrent, cette idée. "Parler de démocratie industrielle en Grande-Bretagne ne signifie pas se limiter à une recherche des différentes formes de participation des travailleurs dans l'entreprise ni concevoir l'entreprise comme seul lieu où peut naître un progressif pouvoir de contrôle et d'intervention des travailleurs. Ce pouvoir s'exerce surtout par une érosion des pouvoirs de l'employeur, ... mais prend toute son ampleur dans le cadre économique général". S. Sciarra, "La democrazia industriale in Gran Bretagna dagli Webb al Rapporto Bullock", in S. Sciarra (a cura di), *Democrazia politica e democrazia industriale*, De Donato, Bari, 1978, p. 9. Voir sur la notion de démocratie industrielle S. and B. Webb, *Industrial democracy*, Longmans, Gren & Co, London, 1897.

d'introduire un droit de participation dans la société européenne, mais par une palette de choix entre trois modèles considérés comme équivalents (2).

1. *La recherche d'un modèle unique européen de participation : les premiers projets de statut de société anonyme européenne*

Les années soixante-dix représentent un tournant décisif dans l'approche communautaire en matière de politique sociale. Jusqu'à cette date, l'harmonisation des conditions de travail n'était pas considérée comme condition préalable à la réalisation du marché commun, l'idée dominante étant qu'elle résulterait au contraire du fonctionnement de ce marché²⁸⁶. Le vent de récession qui frappa l'Europe, en particulier à partir du premier choc pétrolier, ne semblait toutefois pas donner raison au *spillover effect*²⁸⁷ qui aurait dû accompagner le processus d'intégration européenne²⁸⁸. Après 1973, l'émergence d'un consensus politique, qui avait jusqu'alors fait défaut, ouvrit la voie à une réflexion sur le rôle que la Commission devait jouer dans le développement de la politique économique et sociale et déboucha sur l'adoption du programme d'action sociale de 1974²⁸⁹. Dans ce document, la Commission souligne l'importance de consacrer une égale attention aux finalités sociales et aux objectifs économiques. C'est ainsi qu'elle déclare que ce n'est pas simplement pour parer aux conséquences sociales du progrès économique qu'une politique doit être conçue en ce domaine. Celle-ci, comme l'avaient déjà reconnu les chefs d'Etat et de gouvernement au sommet de Paris²⁹⁰, revêt la même importance que la réalisation de l'union économique et monétaire et doit être à ce titre autonome²⁹¹.

²⁸⁶ Rapport des chefs de délégations aux Ministres des affaires étrangères, *Rapport Spaak*, 21.04.1956, Bruxelles.

²⁸⁷ E. B. Haas, *Uniting of Europe: Political, Social and Economic Forces, 1950-1957*, Stanford University Press, Standford, 1958; E. B. Hass, *Beyond the Nation State: fonctionnalism and International Organization*, Standford University Press, Standford, 1964.

²⁸⁸ Voir sur l'évolution de la politique communautaire en matière sociale A. Sapir, "Trade liberalization and the harmonization of Social Policies: Lessons from European integration", in Bhagwati & Hudec, *Fair Trade and Harmonization*, M.I.T. Press, Cambridge, 1996, p. 543-570.

²⁸⁹ Communautés Européennes, *Programme d'action sociale*, Bull. C.E., Supplément 2/74.

²⁹⁰ Le sommet s'est tenu à Paris en octobre 1972. Bull.10/72.

²⁹¹ Voir Communautés Européennes, *Orientation du programme d'action sociale*, Bull. C.E., Supplément, 4/73.

La réalisation du marché commun doit ainsi s'accompagner d'une intervention de la Communauté en vue de rapprocher les politiques économiques et sociales.

La mise sur un pied d'égalité de ces deux objectifs résulte clairement des déclarations de la Commission concernant la création d'un statut de société anonyme européenne²⁹². D'un point de vue économique, ce projet s'explique par les exigences que fait naître la réalisation du marché commun²⁹³. Les restructurations qui auront nécessairement lieu en vue d'étendre les activités des entreprises à l'ensemble de ce marché requièrent la mise en place d'un cadre juridique qui facilite les concentrations. L'élaboration d'un droit communautaire des sociétés permettrait ainsi de fournir une solution aux obstacles techniques qui entravent les fusions internationales de sociétés. Mais la création d'un marché commun des sociétés n'est toutefois pas une fin en soi. Elle est l'un des moyens invoqués pour atteindre un développement harmonieux des activités économiques, l'harmonie passant par le respect d'un "impératif démocratique qui veut que ceux qui sont affectés par des institutions sociales et politiques participent à l'élaboration des décisions"²⁹⁴. L'introduction de mesures permettant aux travailleurs d'exercer une influence sur les décisions des employeurs relève donc d'une problématique plus générale, qui ne se cantonne pas à la création d'un espace économique, mais qui concerne la démocratisation dans l'entreprise. Elle tient à la place des travailleurs en tant qu'individus au sein d'une micro-société qu'est l'entreprise. Celle-ci n'est, en effet, pas simplement un lieu économique où des individus gagnent leurs revenus, mais également une structure au sein de laquelle sont prises des décisions ayant des répercussions sur différents aspects de la vie

²⁹² P. Sanders, "The European Company on its ways", *C.M.L. Rev.*, 1971, p. 29; J. Van Ryn, "Le projet de statut des sociétés européennes", *Rev.trim.dr.eur.*, 1971, p. 563; R. Blanpain, J. Pipkorn, O. Vanachter, "Workers' participation in the European Company", *Bull. Comp. Lab. Rel.*, 8/1977.

²⁹³ L'importance de créer une société commerciale de type européen afin de réaliser les objectifs du Traité de Rome fut soulignée dès le début des années 60. En 1965, une note du gouvernement français saisissait les cinq autres membres de la Communauté d'une proposition de créer une société commerciale de type européen; J. Foyer, "La proposition française de création d'une société de type européen", *RMC*, 1969, p. 268. En 1966, un groupe d'experts réunis sous la présidence du professeur P. Sanders présenta un avant-projet de convention portant statut d'une société anonyme européenne. P. Sanders, "La société commerciale européenne, états des travaux", *RMC*, 1967, p. 344. Pour un historique complet des différentes propositions voir F. Fimmano, "Società Europea: ultimo atto", *Rivista delle società*, 1994, p. 994; H. Lesguillons, "La société européenne", in *Verso un diritto europeo delle società*, EGEA, Milano, 1991.

²⁹⁴ Commission, *Bull. CE, Suppl.* 8/75, op.cit., p. 9.

quotidienne des travailleurs tels que “ la satisfaction que leur procure leur travail, leur santé ou leur condition physique, le temps et l’énergie qu’ils peuvent consacrer à leur famille, leurs loisirs” mais aussi “sur le sens qu’ils ont, en temps qu’êtres humains, de leur dignité et de leur autonomie”²⁹⁵. Le droit de participation correspond ainsi à l’introduction d’un processus de démocratisation dans l’entreprise afin qu’un rôle actif soit reconnu aux travailleurs dans l’élaboration des choix qui les affectent. L’intervention par la voie d’un règlement et le recours à la technique de l’harmonisation des systèmes nationaux renforcent l’objectif à atteindre. Ils reflètent la volonté d’introduire un modèle de *citoyenneté industrielle européenne*²⁹⁶ par l’attribution, au bénéfice des représentants des travailleurs, de différentes formes d’intervention et la définition du contenu des droits devant permettre l’exercice d’une réelle influence sur le processus décisionnel.

Sans entrer dans le détail du projet de statut de société anonyme européenne²⁹⁷ et de cinquième directive, nous nous limiterons à souligner quelques éléments du premier qui marquent la volonté du législateur d’intervenir sur les moyens permettant l’exercice d’une influence²⁹⁸. Tout d’abord, la proposition de règlement organise une forme unique de représentation des travailleurs de telle sorte que toute société voulant prendre la forme d’une SAE devra nécessairement appliquer ce système. Ensuite, la

²⁹⁵ Commission, *Bull. CE, Suppl. 8/75*, op.cit., p. 9.

²⁹⁶ W. Streeck, “Industrial citizenship. under regime competition: the case of the European works councils”, *JEPP*, 1997, p. 643 et s.. Sur la notion de citoyenneté industrielle voir T. H. Marshall, *Class, Citizenship and Social Development*, Doubleday and Co, New York, 1964, p. 94.

²⁹⁷ Pour un commentaire des différents articles des propositions de 1970 et 1975, voir N. Catala, R. Bonnet, *Droit social européen*, Litec, Paris, 1991, p. 191 et s.; R. Blanpain, J. Pipkorn, O. Vanachter, “Workers’ participation in the European Company”, *Bull. of comparative Labour Relations*, 8/1977.

²⁹⁸ Nous avons choisi d’analyser seulement les dispositions du projet de statut de société anonyme européenne, et non également celles du projet de cinquième directive, pour plusieurs raisons. Premièrement, ces deux projets ne divergent essentiellement que dans leur champ d’application, l’un regardant les entreprises transnationales, l’autre nationales, si bien qu’une étude des deux initiatives ne semblait pas s’imposer. En outre, le projet de statut de société anonyme européenne étant encore actuellement en discussion devant le Conseil, cette analyse a l’avantage d’offrir un instrument de comparaison. Voir sur le projet de cinquième directive: T. Conlon, “Industrial democracy and EEC Company: a review of first draft fifth directive”, *ICLQ*, 1975, p. 348; J. Welch, “The fifth draft directive – A false dawn?”, *E.L.Rev.*, 1983, p. 83; J. J. du Plessis, J. Dine, “The fate of the Draft Directive in Company Law: Accommodation instead of Harmonisation”, *The journal of business law*, 1997, p. 23.

proposition aménage cette représentation à la fois au sein des organes sociaux²⁹⁹ et par l'intermédiaire d'un comité européen d'entreprise, voire d'un comité de groupe. Les propositions de 1970 et 1975 confèrent, d'une part un droit de cogestion aux travailleurs en prévoyant leur représentation au conseil de surveillance, organe qui assure "un contrôle permanent de la gestion de la société par le directoire"³⁰⁰. Les intérêts des travailleurs sont, d'autre part représentés par un comité européen d'entreprise, qui devra être mis en place dès lors que la société aura au moins deux établissements de cinquante salariés ou davantage dans des Etats membres différents. Cette instance dispose d'un droit étendu à l'information³⁰¹, doit être consultée avant de nombreuses décisions³⁰² et, dans certains cas, bénéficie d'un droit de codécision³⁰³. Lorsque la SAE a la forme d'un groupe, le pouvoir de codécision du comité européen d'entreprise est exercé par le comité de groupe. Enfin un système de sanctions est prévu dans le texte du règlement. Ainsi, les éventuels différends entre le comité européen d'entreprise et le directoire doivent être tranchés par une juridiction d'arbitrage composée de membres désignés par moitié par chacun de ces organes. Par ailleurs les décisions du directoire prises sans respecter la procédure de consultation sont sans effet. Quelques dispositions sont consacrées à la négociation collective entre

²⁹⁹ Dans les projets de 1970 et 1975, la société européenne devait revêtir une forme dualiste, conseil de surveillance et directoire.

³⁰⁰ Le projet de 1970 prévoyait que les représentants nationaux devaient élire un tiers des membres de cet organe. Dans la version révisée de 1975, le Parlement Européen suggéra un système tripartite constitué d'un tiers de membres élus par les travailleurs, d'un tiers par les actionnaires et d'un tiers coopté par ces deux groupes ensemble. Cette formule devrait permettre une représentation plus équilibrée et par conséquent garantir aux représentants des travailleurs une majeure capacité d'influence. Voir sur les limites d'une représentation minoritaire des travailleurs aux organes sociaux: P. L. Davies, "European experience with worker representation on the board", in E. Batsone, P. L. Davies, *Industrial Democracy: European experience*, London, H.M.S.O., 1976, p. 59.

³⁰¹ Aux termes de l'article 120 du règlement de 1975, le Comité doit être informé de la situation économique générale de la SAE et de son évolution future par le biais d'un rapport trimestriel rédigé par le directoire. Il doit en outre être informé de tout événement important. Il reçoit les mêmes communications et documents que les actionnaires, ainsi que les comptes annuels après leur adoption et le rapport de gestion (art. 121). Il peut également demander des renseignements écrits au directoire sur toute question qui lui apparaît d'importance (art. 122).

³⁰² Il s'agit de décisions en matières sociales: évaluation des postes de travail, régime des salaires à la tâche ou à la pièce (art. 124); de décisions économiques ayant des répercussions importantes sur la situation des travailleurs telles que des transferts d'entreprise, des modifications importantes dans l'organisation de l'entreprise... (art 125). La proposition de 1975 prévoit l'ouverture de négociation entre le directoire et le comité sur les matières énumérées dans l'article 125 afin d'élaborer un plan social.

³⁰³ Il s'agit principalement de décisions en matière sociale telles que l'embauche, la formation ... (art. 123).

le directoire et les syndicats représentés dans les différents établissements de la SAE. Ces accords portent sur les conditions d'emploi dans la SAE et s'appliquent à tous les travailleurs qui adhèrent à l'une des organisations syndicales signataires³⁰⁴. Il ressort ainsi clairement de ces dispositions que la Commission va au-delà de la simple reconnaissance d'un droit potentiel des travailleurs d'influencer le processus décisionnel. La définition précise des droits reconnus, le niveau auquel la représentation des travailleurs est prévue, les sanctions dont sont assortis les droits de participation, sont autant d'éléments qui tendent à conférer une réelle capacité d'influence aux travailleurs. L'objectif de ces propositions consiste en outre à dépasser les particularités nationales et à généraliser, dans l'ensemble des Etats membres, une forme très achevée de participation des travailleurs qui s'appliquerait sur tout le territoire communautaire. Le législateur confère ainsi aux représentants un arsenal de moyens leur permettant d'agir non seulement en amont de la décision – sur le plan des raisons qui la motivent – mais aussi tout au long du processus décisionnel, voire même en aval grâce au dispositif de sanctions qu'elle envisage.

Ce projet ne recueillit toutefois jamais l'unanimité nécessaire à son adoption. Le modèle de participation adopté par la Commission, largement emprunté au système allemand considéré comme le "plus avancé", était en fort contraste avec les traditions de relations industrielles de nombreux Etats. En effet, les moyens par lesquels doit passer la réalisation de la démocratie industrielle constituent une question sensible, à laquelle il était difficile d'apporter une réponse qui réunisse le consensus. En Europe, au moment où les propositions communautaires sont avancées, deux grands axes idéologiques se dessinent, l'un lié à la participation institutionnelle, l'autre à la participation conflictuelle³⁰⁵. La première conception se fonde sur l'intégration des travailleurs à la gestion de l'entreprise. Les travailleurs interviennent directement et de manière continue à la gestion de l'entreprise par leurs représentants élus au sein des organes de direction. L'accent est mis sur une réconciliation du capital et du travail. Les travailleurs collaborent au sein de cette communauté qu'est l'entreprise afin de réaliser un intérêt commun. Dans cette forme de participation, les

³⁰⁴ Art. 146 et 147. Voir P. Manidakis-Kravaritou, "La convention collective de la Société Anonyme Européenne", *Cah.Dr.Eur.*, 1971, p. 284.

³⁰⁵ A. De Blasio, *La democrazia industriale in Europa*, Giuffrè, Milano, 1986, p. 19 et s..

droits des travailleurs sont déterminés par la loi et ne dépendent pas de la capacité contractuelle des acteurs sociaux. C'est le modèle de participation adopté par l'Allemagne qui prévoit une participation des travailleurs à hauteur de 1/3 au conseil de surveillance et un comité d'entreprise avec droit de codécision en certaines matières. A l'opposé de ce modèle, on trouve la participation conflictuelle. Ce type de participation refuse toute forme de collaboration qui conduit, selon certains auteurs, "les travailleurs à accepter le *status quo* économique et social"³⁰⁶. Les intérêts du capital et du travail sont des intérêts antagonistes qui ne peuvent être réconciliés. Toute possibilité de participation des travailleurs est renvoyée à la négociation collective. Les droits de participation sont négociés et sanctionnés par convention. La capacité des travailleurs d'exercer une influence sur le processus décisionnel est ainsi étroitement liée à la force des organisations syndicales, notamment par le recours au conflit. L'Italie est un exemple de cette orientation. Le dispositif de 1970 fut ainsi l'objet de nombreuses critiques à cause de son haut niveau de réglementation et de sa forte interférence avec les systèmes nationaux³⁰⁷. Face aux difficultés d'une harmonisation des lois nationales qui "reste un objectif valable pour l'avenir", mais qui peut difficilement "apporter une solution immédiate aux problèmes de coopération transfrontalière ou permettre des progrès rapides dans le dialogue social"³⁰⁸, la Commission modifia son approche.

2. *L'abandon d'un modèle unique : la recherche d'une équivalence entre différents modèles de participation dans les projets modifiés de société anonyme européenne*

Dans son livre blanc de 1985³⁰⁹, la Commission rappelle le besoin impérieux de mettre à disposition des entreprises un instrument de coopération transfrontalière dans la perspective de l'achèvement du marché unique de 1992. Cet instrument ne

³⁰⁶ W. Daübler, "Codetermination: the German experience", *I.L.J.*, 1975, p. 218 et s..

³⁰⁷ A. Welhau, "The societias europeae: a critique of the commission's 1991 amended proposal", *C.M.L Rev.*, 1992, p. 476.

³⁰⁸ Memorandum de la Commission au Parlement, au Conseil et aux partenaires sociaux, COM(88) 320 final.

³⁰⁹ COM (85) 310 final du 14 juin 1985.

pouvait toutefois se concevoir sans l'établissement de règles concernant la participation des travailleurs à la structure et aux procédures de décision de la société.

Le nouveau dispositif présenté en 1989, et modifié en 1991, poursuit l'objectif d'introduire la participation dans l'entreprise, mais a des ambitions moindres que dans le projet original³¹⁰. Un premier assouplissement tient à la séparation du texte entre un règlement régissant les règles relatives au droit commercial et une directive pour la partie concernant la participation des travailleurs. Cette dernière devait permettre un plus haut degré de flexibilité en tenant compte de la grande diversité des réglementations et pratiques existantes dans les Etats Membres en matière de participation³¹¹. L'allégement majeur vient toutefois de l'abandon de la technique de l'harmonisation en faveur de la reconnaissance mutuelle des législations nationales. Il n'est plus question de rechercher un système de participation correspondant à un «idéal européen»³¹², mais de donner un choix aux sociétés européennes entre différents modèles de participation considérés comme équivalents. Trois solutions, recoupant sommairement les orientations des systèmes juridiques européens, sont proposées³¹³ :

- modèle 1 (modèle allemand ou néerlandais) : la participation s'exerce par une représentation des travailleurs dans l'organe de surveillance (système dualiste) ou dans l'organe d'administration (système moniste);
- modèle 2 (modèle français) : la participation a lieu par la voie d'un organe de représentation des travailleurs qui a le droit d'être informé tous les trois mois au

³¹⁰ H. Synvet, "Enfin la société européenne", *Rev. trim. dr. eur.*, 1990, 261.

³¹¹ Au-delà des justifications officielles, les raisons d'une telle séparation tiennent davantage à la nouvelle base juridique servant de fondement au règlement qu'au souci de laisser une marge discrétionnaire aux législateurs nationaux. La Commission ne fonde plus le règlement, comme dans les propositions de 1970 et 1975, sur l'art. 235 qui exige l'unanimité, mais sur l'art. 100A (introduit en 1987 par l'Acte Unique Européen) qui permet un vote à la majorité qualifiée. Cette nouvelle base juridique ne pouvant servir de fondement à des mesures en matière sociale, il était nécessaire de faire figurer dans un autre texte les dispositions relatives à la participation des travailleurs. Voir F. Fimmano, "Società Europea: ultimo atto", *op.cit.*, p. 1004. Le texte de la directive demeure, quant à lui et malgré les modifications introduites, très détaillé et est indissociable du règlement portant statut de société anonyme. F. Fimmano, "Il ruolo dei lavoratori nello statuto di società anonima", *op.cit.* p. 775.

³¹² S. Laulom définit l'harmonisation, au-delà de sa signification juridique, comme un terme qui renvoie à un idéal européen: "la création d'un ensemble cohérent, "harmonieux", par la combinaison de différences. S. Laulom, "L'harmonisation en droit social communautaire...", *op.cit.*, p. 1.

³¹³ J. Maitland-Walker, "The societies Europae: useful corporate vehicle or political stalking horse?", *Eur. comp. Law review*, 1991, p. 99.

moins sur la marche des affaires de la société et sur son évolution prévisible, et d'être consulté par le conseil de surveillance avant la mise en œuvre de certaines décisions.

- modèle 3 (britannique) : la participation devra être définie par accord entre les sociétés fondatrices et les représentants. Cet accord doit garantir au moins les mêmes droits que ceux envisagés dans le deuxième modèle.

La volonté d'accorder une capacité d'influence aux travailleurs ne se traduit plus, dans ces projets, par une hiérarchie de droits (droit de participation à la gestion de la société, droit de consultation, droit d'information) dont chacun correspondrait à un degré différent d'influence³¹⁴. La participation interne aux organes de gestion apparaît dans cette proposition comme l'équivalent des droits d'information et de consultation, certes définis de façon détaillée, mais exercés toutefois par une institution qui demeure tierce par rapport au processus décisionnel³¹⁵. Il est difficile de déterminer la capacité d'influence que chaque modèle confère et par conséquent d'évaluer dans quelle mesure cette équivalence est réelle ou seulement postulée. Il est vrai que l'impact potentiel d'une institution est étroitement lié à d'autres éléments d'un système donné de relations industrielles si bien qu'on ne peut écarter d'emblée une possible équivalence entre systèmes³¹⁶. Mais c'est précisément ce doute, quant à l'équivalence des différents modèles, qui avait conduit les instances communautaires à ne pas fonder un système de participation sur ce qui aurait pu n'être qu'un postulat. La Commission déclara elle-même dans le livre vert de 1975 que : *"le système de consultation et de discussion - sans possibilité de participation au niveau de la gestion de l'entreprise - ne peut être adopté comme solution équivalant à la participation dans les organes de surveillance et donc comme solution permanente."*³¹⁷ Le passage à la reconnaissance mutuelle, qui conduit à une confusion entre participation à la gestion de l'entreprise et information et consultation par un organe externe, introduit ainsi une première incertitude quant aux moyens reconnus aux représentants des travailleurs dans l'exercice d'une capacité d'influence sur le

³¹⁴ M. Weiss, "Information, consultation and participation in the EEC", *YPLLSP*, vol.2, 1991, p. 51.

³¹⁵ Voir sur la question de l'équivalence de ces modèles A. Welhau, *op.cit.*, p. 496.

³¹⁶ M. Weiss, *op.cit.*, p. 56.

³¹⁷ Commission, *Bull. CE, Supp. 8/75*, *op.cit.*, p. 45.

processus décisionnel.

B. L'information et la consultation : de la proposition Vrederling à la proposition sur les comités d'entreprise européen de 1990

C'est d'abord par une approche ambitieuse, qui visait à harmoniser les systèmes nationaux de représentation dans les entreprises à structure complexe, nationales et transnationales, que la Commission manifeste son intérêt pour un modèle de participation fondé sur l'information et la consultation des travailleurs (1). Suite aux oppositions du monde patronal à une réglementation de ces droits, une intervention donnant la priorité à une négociation encadrée par le législateur fut conçue(2).

1. La proposition Vrederling

Le 24 octobre 1980, la Commission présente une nouvelle mesure visant à introduire une autre forme de participation des travailleurs dans les entreprises³¹⁸. A la différence des projets de statut de société européenne et de cinquième directive, cette proposition vise essentiellement à résoudre les problèmes d'éloignement et d'extra-

³¹⁸ Cette proposition est connue comme proposition Vrederling, du nom du Commissaire aux affaires sociales qui l'a présentée. Proposition présentée le 24.10.1980, J.O.C.E. n. C 297, du 15.11.1980. Cette proposition devait s'appliquer aux groupes nationaux et transnationaux. Afin de faciliter les relations professionnelles entre la direction des filiales et les représentants des travailleurs, elle met en œuvre un *mécanisme en cascade* des directions des entreprises. L'interlocuteur direct des représentants demeure la direction de l'entreprise locale. Toutefois, afin de permettre une information et consultation correcte des représentants des travailleurs, la directive impose à la direction de l'entreprise dominante de fournir des informations aux dirigeants des entreprises filiales. Elle prévoit également un droit d'accès direct (mécanisme de *by-pass*) des représentants des travailleurs auprès de la direction de l'entreprise en cas de non-fonctionnement des procédures. Cette proposition fut révisée en 1983. Pour un commentaire voir F. Vandamme, "La proposition de directive du 24 octobre 1980 de la Commission des Communautés Européennes sur l'information et la consultation des travailleurs à structure complexe en particulier transnationales", in J. Vandamme (sous la dir. de), *Information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, IRM, PUF, 1984; F. Vandamme, "L'information et la consultation des travailleurs dans la proposition de directive sur les entreprises à structure complexe, en particulier transnationale", *RMC*, 1981, p. 368; A. Jeammaud, A. Lyon-Caen, *L'information et la consultation des entreprises transnationales*, C.E.R.C.R.I.D., St. Etienne, 1983, p. 14; R. Blanpain, F. Blanquet, F. Hermen, A. Mouty, *The Vrederling proposal - information and consultation of employees in multinational enterprises*, Kluwer, Deventer, 1983, p. 45.

territorialité du centre de décision³¹⁹ par rapport au lieu d'implantation des instances de représentation des travailleurs. A cet effet, elle organise un droit d'information et de consultation dans les entreprises à structure complexe. L'objectif n'est donc ni de modifier la structure des sociétés, ni de conférer un droit de participation dans les organes de gestion de l'entreprise. En partant du constat du phénomène croissant de restructuration des entreprises, à l'échelle européenne et mondiale, en dehors de tout encadrement normatif, la directive Vrederling se propose d'intervenir sur cette structure en décroissant l'information exposée à rétention ou filtrage par l'agencement juridique du groupe. Les droits d'information et de consultation ont une finalité assez claire : ils doivent servir à renforcer la position des représentants dans leur fonction de consultation et de négociation à un niveau local³²⁰. La représentation des travailleurs au niveau du centre de décision n'est ainsi organisée que de façon facultative. C'est au sein de chaque filiale, que ces procédures auront lieu entre les dirigeants de la filiale ou de l'établissement et les représentants des travailleurs.

Afin de satisfaire cet objectif, toute une série de dispositions visant à harmoniser le contenu du droit d'information et de consultation dans les entreprises à structure complexe sont mises en place³²¹. Aussi bien lors de la communication d'informations périodiques, que d'informations occasionnelles, une liste des points sur lesquels doit porter l'information et des cas où elle doit être transmise est établie. En ce qui concerne les informations périodiques, les matières recensées sont relatives à différents domaines d'activités et devraient permettre de donner aux

³¹⁹ La Commission estime en effet que ces deux facteurs ne peuvent justifier la carence d'information des travailleurs sur la vie du groupe ou sur les décisions envisagées au plus haut niveau de la direction. F. Vandamme, "L'information et la consultation des travailleurs dans la proposition de directive sur les entreprises à structure complexe, en particulier transnationales", *op.cit.*, p. 370.

³²⁰ S. Plasschaert, "Quelques implications économiques de l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales", in J. Vandamme, *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, *op.cit.*, p. 221; A. Jeammaud, A. Lyon-Caen, *L'information et la consultation des entreprises transnationales*, *op.cit.*, p. 53.

³²¹ Le texte communautaire est fondé sur l'article 100 du Traité de Rome, en vue "du rapprochement des dispositions législatives des Etats membres qui ont une influence directe sur l'établissement et le fonctionnement du marché commun", et sur l'article 117 qui vise à "promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès, articles qui requièrent un vote à l'unanimité.

représentants une vision globale de la marche de l'entreprise³²². Le texte se réfère à des informations pertinentes comprenant la transmission de données précises, tels que les projets de rationalisation, les méthodes de fabrication, les projets pouvant affecter substantiellement les travailleurs. La périodicité de cette communication est de six mois. Ce type d'information n'est pas accompagné d'une consultation, mais est tout de même assorti d'un droit de "réponse" accordé aux représentants. Ceux-ci pourront poser des questions à la direction de l'entreprise filiale et obtenir des réponses. Le projet initial prévoit un droit d'accès direct à la direction centrale, en cas de défaut de communication des informations susmentionnées. Point central de la proposition, il est prévu qu'une information occasionnelle doit également être communiquée lorsque la direction centrale envisage de prendre une décision susceptible d'avoir des conséquences graves pour les travailleurs de ses filiales³²³. Elle doit transmettre des informations précises³²⁴ à la direction de chaque filiale concernée au moins quarante jours avant la mise en œuvre de la décision en question. La proposition reconnaît aux représentants du personnel une prérogative importante, de nature à leurs donner les moyens d'exercer une certaine influence sur la prise de décision. Il est prévu que leur avis doit être sollicité dans un délai de trente jours à compter de la réception des informations. Bien que les dirigeants restent libres dans la prise de décision, les représentants pourront ainsi suspendre pendant un certain temps sa mise en œuvre³²⁵. Durant ce délai, ils peuvent, s'ils estiment que la décision envisagée est susceptible d'affecter directement leurs conditions d'emploi ou de travail, procéder à des consultations en vue de rechercher un accord sur les mesures envisagées à leur

³²² Les informations doivent porter notamment sur: "la structure et les effectifs; la situation économique et financière; la situation et l'évolution probable des affaires, de la production et de la vente; la situation et l'évolution probable de l'emploi; les programmes de production et d'investissements; les projets de rationalisation; les méthodes de fabrication et de travail, en particulier l'introduction de nouvelles méthodes de travail; toutes procédures et tous projets pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs." (art. 5.2).

³²³ Les décisions visées sont celles portant notamment sur: "la fermeture ou le déplacement d'un établissement ou de parties importantes d'un établissement; des restrictions, extensions ou modifications importantes d'activité; d'importantes modifications dans l'organisation; l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération." (art. 6.2).

³²⁴ Les informations doivent porter sur: "les motifs de la décision envisagée; les conséquences juridiques économiques et sociales pour les travailleurs concernés; les mesures envisagées pour ces travailleurs." (art. 12).

³²⁵ M. Weiss, *op.cit.*, p. 58; R. Blanpain, *The Vrederling proposal*, *op.cit.*, p. 112: "On reconnaissant ce droit suspensif, la directive va plus loin que les législations de tous les Etats membres".

égard³²⁶. Ces consultations ont lieu avec la direction de la filiale et à défaut avec la direction centrale.

Dans la proposition Vrederling le contenu, la fréquence et les sanctions des obligations imposées à la direction centrale sont précisés par le texte de la directive de sorte à conférer aux représentants un certain nombre de garanties permettant aux représentants d'exercer une influence sur le processus décisionnel.

2. La proposition sur les comités d'entreprise européens de 1990

Malgré les nombreux obstacles auxquels se sont heurtés les textes communautaires visant à réglementer un droit à l'information et à la consultation, la perspective d'adopter une telle mesure n'est pas abandonnée³²⁷. En décembre 1989, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux est adoptée par le Conseil, à l'exception du gouvernement britannique. Elle retient le principe de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs de dimension communautaire. La Charte précise, en son article 17, que *"l'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées selon les modalités adéquates en tenant compte des pratiques en vigueur dans les Etats membres (...) Cela concerne en particulier les entreprises transnationales."* Dépourvu de recours et de sanctions, ce texte constitue davantage une déclaration des

³²⁶ Cette formule, qui oscille entre le processus de consultation et celui de négociation, a été introduite par les directives de 1975 relative aux licenciements collectifs et de 1977 relative aux transferts d'entreprise. Voir R. Blanpain, "Les principaux systèmes d'information et de consultation du personnel dans les relations industrielles en Europe", in *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, op.cit. p. 30.

³²⁷ Jacques Delors, lors de la présentation de son programme d'action au Parlement Européen le 17 janvier 1990, rappelle l'importance d'adopter des mesures relatives à l'information, la consultation et la participation des travailleurs. News, *ÉIRR*, 194, 1990, p. 2.

droits “destinés à faciliter la réalisation des objectifs communautaires dans le cadre du Traité”, qu’un ensemble de principes “considérés comme socle minimum intangible”³²⁸. C’est d’ailleurs cette absence de force obligatoire qui mena la Commission à adopter un programme d’action tendant à la réalisation de la Charte.

Parmi les directives élaborées en application du programme d’action, figure la proposition sur la constitution d’un comité d’entreprise européen, proposée par la Commission le 12 décembre 1990³²⁹. Conformément à la proposition Vrederling, l’objectif demeure d’assurer aux travailleurs le droit d’être informés et consultés sur les décisions susceptibles de les affecter. La proposition de 1990 diffère de la proposition précédente par la méthode empruntée en vue d’instaurer un système d’information et de consultation des travailleurs, ainsi que dans sa couverture géographique. La direction centrale de l’entreprise, qui exerce le contrôle, et un groupe spécial de négociation des travailleurs peuvent fixer par voie d’accord la constitution d’un comité d’entreprise européen ou la mise en place d’une procédure d’information et de consultation. La priorité est ainsi pour la première fois reconnue à la négociation collective qui devra déterminer la nature, la composition, la compétence et les modalités de fonctionnement de l’institution de représentation. En cas d’échec des négociations s’appliquent des prescriptions minimales. Malgré l’introduction d’une nouvelle méthode de régulation, cette proposition n’abandonne toutefois pas toute velléité d’intervention sur les moyens reconnus aux représentants des travailleurs afin d’être impliqués dans la vie de l’entreprise. En effet le contenu des prescriptions minimales en matière d’information et de consultation du texte de 1990 est identique à celui de la proposition Vrederling³³⁰. Or, ces prescriptions ont une double fonction. Elles doivent garantir le respect de l’objectif d’information et de consultation des travailleurs. Mais elles permettent également d’encadrer la négociation en constituant, comme le terme l’indique, un minimum devant figurer dans l’accord. Il s’agit donc d’une négociation que l’on peut qualifier

³²⁸ G. et A. Lyon-Caen, *op.cit.*, p. 183.

³²⁹ Proposition de directive concernant la constitution d’un comité d’entreprise européen dans les entreprises ou les groupes d’entreprises de dimension communautaire en vue d’informer et de consulter les travailleurs du 12.12.1990, J.O.C.E., 15.02.1991, C 39/10.

³³⁰ “The European Directive and previous participation initiatives”, *EIRR*, issue 207, 1991, p. 23 et s..

d'amélioration³³¹. Cette proposition ne connut toutefois pas meilleur sort que les initiatives qui l'ont précédée.

II. La directive 94/45 : une nouvelle approche de la notion de participation des travailleurs

La directive 94/45 est la première mesure aboutie dans le domaine de la participation. Après de nombreuses tentatives échouées, l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales figurent enfin au nombre des droits conférés aux travailleurs par une norme de source communautaire. C'est également la première norme dont la structure reproduit la dynamique entre le légal et le négocié qui caractérise le dialogue social tel que conçu par le Traité de Maastricht. Les partenaires sociaux ont compétence pour déterminer le contenu des droits d'information et de consultation, le législateur n'a plus qu'un rôle subsidiaire (A). Ce nouveau mode d'intervention, qui a certainement favorisé l'adoption du texte de 1994³³², a toutefois aussi déterminé une rupture dans la «traditionnelle» conception de la participation (B).

³³¹ Il s'agit toutefois d'une version appauvrie par rapport à la proposition Vrederling parce que le texte n'a plus qu'un champ d'application transnational. La directive s'applique aux entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire employant au moins 1000 travailleurs et comportant au moins deux établissements ou entreprises d'au moins 100 travailleurs dans au moins deux Etats membres différents.

³³² Même si la question du veto de la Grande-Bretagne, historique opposante aux mesures en matière de participation des travailleurs, avait été résolue par son *opt-out* du Protocole Social, la nouvelle base juridique introduite par le Protocole Social annexé au Traité de Maastricht a certainement aussi facilité cette adoption. Aux termes de l'article 2 de ce Protocole, le Conseil peut arrêter par voie de directive des prescriptions minimales, notamment en matière d'information et de consultation des travailleurs, par vote à la majorité qualifiée. Ce texte met ainsi fin à la capacité d'un seul Etat de laisser dans les tiroirs communautaires les mesures controversées.

A. Le dialogue social européen

Le dialogue social européen peut schématiquement être qualifié de consécration d'une source normative alternative à la législation (1) qui s'est toutefois développée à l'ombre de cette dernière (2).

1. La consécration d'une source normative alternative à la législation

Le Traité de Maastricht marque un changement de perspective dans le domaine de la politique sociale communautaire³³³. A partir de 1992, les partenaires sociaux qui ne s'étaient jusqu'alors rencontrés que dans le cadre officieux des «Entretiens de Val Duchesse», auxquels l'Acte unique européen a fait une allusion, se voient reconnaître un rôle central dans l'élaboration des normes sociales. La Commission a l'obligation, en application des articles 3 et 4 du Protocole social, de consulter les partenaires sociaux avant toute proposition d'une mesure en ce domaine. L'action des partenaires sociaux peut alors se manifester sous une forme consultative ou normative. Dans le premier cas, ils contribuent, par le biais d'avis et de recommandations, à la mise en place d'une norme uniforme et à l'élaboration de projets de directive. Dans le second cas ils exercent une véritable fonction normative en engageant un dialogue qui peut déboucher sur un accord collectif. La politique sociale est ainsi soumise à une double régulation, institutionnelle et conventionnelle. Ce n'est qu'en cas de refus de ces derniers de négocier que la Commission retrouve ses pouvoirs d'élaboration des textes. Cette paralysie forcée de l'action communautaire donne ainsi un caractère prioritaire à un mode d'intervention consensuel. Les mesures sociales doivent résulter de «l'interaction dialectique entre les intérêts qui y sont impliqués»³³⁴, l'intervention institutionnelle n'étant appelée à jouer qu'un rôle subsidiaire. En formalisant les relations conventionnelles au niveau

³³³B. Bercusson, "Maastricht: a fundamental change in European Labour Law", *IRJ*, 1992, p. 177.

³³⁴G. P. Manzella, "Brèves réflexions relatives au comité d'entreprise européen", *RMCUE*, 1995, p. 647.

communautaire, le Protocole donne ainsi une visibilité à un espace social *autonome*, apte à produire des normes au même titre que la traditionnelle procédure législative³³⁵. Les accords signés par les partenaires sociaux n'ont en effet pas seulement vocation à couvrir les seuls membres des organisations signataires, mais s'appliquent à l'ensemble des entreprises et travailleurs de la communauté. Il s'agit à proprement parler d'actes ayant un effet normatif. Le dialogue social acquiert une légitimité qu'en principe seul le Parlement européen, garant de la légitimité démocratique des actes adoptés par le Conseil, peut conférer aux dispositions normatives³³⁶.

Contrairement à ce qui a marqué l'histoire de la négociation collective au niveau national, cette assimilation entre normes négociées et actes communautaires de droit dérivé, ne dépend toutefois pas du *status* des sujets qui produisent les normes au sein de l'ordre juridique³³⁷. L'histoire du dialogue social est sur ce point très particulière. Les principales organisations – UNICE, CES, CEEP – réunies par la Commission sous la présidence de Jacques Delors en 1985 dans le cadre des rencontres de Val Duchesse, sont des organisations qui s'apparentent davantage à des groupes de pression auprès de la Commission qu'à des structures bénéficiant d'une réelle base de représentation des entreprises et des salariés au plan européen³³⁸. L'Acte unique européen n'a fait qu'entériner, par la suite, la construction de fait qu'était déjà le dialogue social, en reconnaissant à des acteurs, «munis d'une tête sans corps»³³⁹, la possibilité juridique de conclure des conventions collectives européennes. Ce n'est qu'après l'institutionnalisation, par le Traité de Maastricht, du dialogue social que ces acteurs ont modifié leur structure et leur programme afin

³³⁵ T. Treu, "European Collective Bargaining Levels and the Competences of the Social Partners", in P. L. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra, S. Simitis, *European Community Labour Law: Principles and Perspectives*, Clarendon Press, Oxford, 1996, p. 173.

³³⁶ M. Weiss, "The significance of Maastricht for European Community Social Policy", *Int. Jo. C.L.L.I.R.*, 1992, p. 13.

³³⁷ S. Sciarra, "Il dialogo tra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la contrattazione collettiva", *DLRI*, 1992, p. 727.

³³⁸ J-L. Siweck, "Le dialogue social au niveau communautaire : d'où vient-on, où en est-on ?", *op.cit.*, p. 239.

³³⁹ S. Sciarra, *loc.cit.*, p. 724.

de pouvoir remplir ce nouveau rôle de négociateur. Une question essentielle demeure toutefois ouverte : les éléments sur lesquels se fonde la représentativité des acteurs sociaux. Au-delà des critères formels établis par la Commission dans sa communication de 1993, il reste encore à définir les règles démocratiques qui justifient l'application de normes à des individus qui n'ont pas participé à leur élaboration.

Le renvoi à l'action concertée des partenaires sociaux de la définition des standards minima dans le domaine social peut être interprété comme une application du principe de subsidiarité. Ce concept plus «qu'ambigu»³⁴⁰ a vocation, dans le Traité de Maastricht, à définir l'articulation entre la régulation communautaire et celle des Etats Membres. Dans le cadre de l'accord sur la politique sociale, il aurait, selon la Commission³⁴¹, également la fonction de préciser la nature des rapports entre régulation institutionnelle et conventionnelle. Cette subsidiarité, dite «horizontale»³⁴², apparaîtrait ainsi lorsqu'un accord est conclu et se substitue à un acte communautaire. Il semble toutefois que cette prééminence de la négociation sur la réglementation, trait caractérisant cette nouvelle approche, doive surtout être analysée à l'aune de la fonction que le Protocole attribue au dialogue social. A cet égard, on peut avancer que le principal rôle des partenaires sociaux est de sortir de l'impasse les initiatives bloquées sur la table du Conseil³⁴³. Le renvoi de questions controversées à la décision conjointe des partenaires sociaux apparaît comme un

³⁴⁰ G. Lyon-Caen, "Subsidiarité et droit social européen", *Dr. soc.*, 1997, p. 383.

³⁴¹ COM (93) 600 final, p. 8.

³⁴² P. Langlois, "Europe Sociale et principe de subsidiarité", *Dr. soc.* 1993, p. 201; G. Arrigo, "Principio di sussidiarietà e politica sociale", *L.D.*, 1995, p. 497 et s..

³⁴³ W. Streeck, "European Social Policy After Maastricht: the 'Social dialogue' and 'Subsidiarity'", *op.cit.*, p. 168; T. Treu, "European Collective Bargaining Levels and the Competences of the Social Partners", *op.cit.*, p. 174.



moyen de faciliter l'adoption de dispositions normatives³⁴⁴.

Le dialogue social a ainsi pour principal mérite d'avoir offert un mode alternatif de régulation. Après de longues années d'impasses les partenaires sociaux ont réussi à faire revivre un espace social communautaire, à l'origine de droits pour les travailleurs. Les partenaires sociaux ont en quelque sorte contribué à donner à l'Europe une dimension humaine et plus seulement économique. Mais l'attribution de compétences normatives à des parties non institutionnelles répond toutefois à une logique particulière, atypique. Au niveau communautaire un pouvoir normatif a été reconnu à des acteurs dont la capacité à fixer des normes ne préexiste pas à leur reconnaissance par l'ordre communautaire. Leur fonction naît et se développe «*in the shadow of the law*»³⁴⁵.

2. Négociier «à l'ombre de la loi»

Par l'expression "*bargaining in the shadow of the law*", B. Bercusson met en lumière l'un des aspects fondamentaux du dialogue social : le rôle central que les instances communautaires sont appelées à jouer dans la procédure de négociation. Rôle clef tout d'abord en tant que «balance des pouvoirs»³⁴⁶ dans la confrontation bilatérale entre les acteurs sociaux. Le dialogue social se caractérise par la rencontre de parties ayant des intérêts antagonistes, mais dont toutefois le déséquilibre des pouvoirs n'est pas désamorcé par le traditionnel moyen de pression qu'est la grève³⁴⁷ et sa reconnaissance constitutionnelle³⁴⁸. Ainsi la négociation collective, telle que mise en place par l'article 3 du Protocole Social, répond à une dynamique tripartite dans laquelle l'action communautaire représente l'aiguille de la balance. Le contenu de «l'orientation possible d'une action communautaire» ou «d'une proposition envisagée» est le paramètre essentiel en fonction duquel les parties vont décider

³⁴⁴ A. Lo Faro, *op.cit.*, p. 129.

³⁴⁵ B. Bercusson, "Maastricht: A fundamental change in European Labour Law", *op.cit.*, 177.

³⁴⁶ B. Bercusson, *European Labour Law*, *op.cit.*, p. 541.

³⁴⁷ B. Bercusson, "La nuova politica sociale", in *Dalla Comunità all'Unione Europea*, F. Attinà, D. Velo, Bari, Cacucci, 1994, p. 124.

³⁴⁸ Le droit de grève est exclu des compétences communautaires par l'article 2.6 du Protocole Social.

d'engager ou non le processus de négociation. Du côté de l'UNICE, historiquement hostile à une négociation collective européenne³⁴⁹, la crainte d'une réglementation fixant des standards trop élevés ou trop rigides, peut l'inciter à s'asseoir en face des syndicats et négocier avec eux. La négociation peut être perçue par le patronat comme un moyen de fixer des règles plus flexibles ou dérogatoires. Par conséquent, plus les standards fixés par la Commission sont élevés, plus le patronat devrait se montrer favorable à l'ébauche d'une négociation³⁵⁰. Du côté des syndicats, la règle hétéronome représente le principal moyen de pression dont ils disposent dans le cadre de la négociation. Dans un contexte où la grève ne constitue pas une arme permettant aux syndicats de rééquilibrer leurs pouvoirs face au pouvoir patronal, la règle hétéronome tient place de sanction. A la sanction professionnelle se substitue la sanction légale, dont l'efficacité est fonction de la teneur des dispositions hétéronomes envisagées.

Le rôle central des institutions se manifeste également au plan de l'effet normatif des accords conclus. La négociation collective peut, aux termes de l'article 4.1, être issue de la volonté spontanée des partenaires sociaux, auquel cas les institutions demeurent, à cette phase, étrangères à l'engagement et au déroulement de la procédure. La relevance juridique de ces accords, c'est-à-dire leur capacité à produire des effets normatifs, dans l'ordre communautaire n'est assurée que dans un cas précis. Si l'objet des négociations s'inscrit dans la liste des matières prévues par l'article 2, l'accord peut alors recevoir application en "se coulant dans le moule"³⁵¹ d'un acte communautaire. Bien qu'il n'ait pas un effet normatif direct, l'accord, transcrit par une décision du Conseil, acquiert un effet contraignant. En dehors de la *négociation hétérodéterminée*³⁵², dont l'application est assurée par un acte de droit

³⁴⁹ L'UNICE s'est, de longue date, déclarée favorable à un renforcement du rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration de la politique économique et sociale. Toutefois ce rôle était conçu dans une optique purement consultative et non en vue de fixer de nouvelles normes en matière sociale pouvant entraver la compétitivité des entreprises. E. Vogel-Polsky et J. Vogel, "Que veut le patronat européen? L'UNICE et l'Europe sociale", in *Europe sociale 1993: illusion, alibi, réalité?*, Université Libre de Bruxelles, Bruxelles, 1991, p. 49 et s.

³⁵⁰ B. Bercusson, "Maastricht: a fundamental change in European labour law", *op.cit.*, p. 177.

³⁵¹ A. et G. Lyon-Caen, *Droit social international et européen*, *op.cit.* p. 337.

³⁵² A. Lo Faro, *op.cit.*, p. 175 et s.

communautaire dérivé, les accords ne portant pas sur les matières de l'article 2 sont dépourvus de force contraignante. Ils ne peuvent recevoir application que «*par les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux membres*». Cet article n'implique, pour les Etats, aucune obligation d'appliquer directement ces accords, de les transposer ou de modifier les dispositions de droit interne en vue de permettre leur application. Les législateurs nationaux ou les partenaires sociaux sont, à ce niveau, libres tant de donner réception à ces accords que de modifier le contenu du texte européen³⁵³.

B. Négocier les droits d'information et de consultation

On retrouve dans la structure de la directive les principales caractéristiques du dialogue social tel qu'organisé par le Protocole annexé au Traité de Maastricht (1). Ce changement de perspective, qui a indéniablement facilité l'adoption de la norme communautaire, n'a pas manqué d'avoir des répercussions sur la conception de la notion de participation (2).

1. La structure de la directive

Conformément aux principes énoncés dans le Protocole Social, la volonté du législateur communautaire est de donner une priorité à l'instrument consensuel. La directive 94/45 ne vise pas en effet, contrairement aux initiatives qui l'ont précédée, la réglementation du droit d'information et de consultation : elle fixe un objectif et renvoie à l'action concertée des partenaires sociaux, au niveau du groupe, la définition du contenu de ces droits. Le Conseil montre ainsi sa préférence pour un système qui s'introduise dans la réalité de l'entreprise selon les modalités établies à l'intérieur de

³⁵³ A ces difficultés s'ajoute l'absence d'un effet *erga omnes* des accords collectifs dans l'ensemble des Etats membres.

celle-ci, sans imposer de mécanismes réglementaires qui lui soient étrangers. La structure de la directive est ainsi caractérisée par une dynamique singulière entre le légal et le négocié. La réglementation a le rôle de promouvoir la négociation qui, par contraste avec les normes d'origine législative, apparaît comme le moyen le plus flexible pour les entreprises de se conformer aux objectifs fixés. C'est une dynamique de type concurrentiel où la réglementation fait figure de sanction. Toutefois, l'espace ouvert à cette nouvelle forme de régulation reste entièrement à construire et n'acquiert d'existence que par l'œuvre du législateur, appelé alors à encadrer la négociation par la mise en place d'obligations procédurales.

La dynamique de type concurrentiel créée entre le légal et le négocié³⁵⁴ ressort des trois options ouvertes pour satisfaire aux obligations de la directive. Le premier moyen, prévu par l'article 13, est la conclusion d'un accord d'anticipation, c'est-à-dire d'une négociation préalable à la transposition de la directive. La flexibilité atteint son paroxysme dans cet article qui confère aux partenaires sociaux un pouvoir normatif dans un espace de négociation libre de toute imposition législative, aussi bien nationale que communautaire³⁵⁵. La promotion passe ainsi par la possibilité d'évincer, par le recours à la négociation, les normes communautaires s'appliquant à défaut d'accord d'anticipation, mais surtout les éventuelles conditions de validité qui pourraient découler de la transposition de la directive³⁵⁶. L'article 13 représente en effet une parole donnée du législateur communautaire aux entreprises, qui auront anticipé l'entrée en vigueur de la directive, que les lois nationales ne viendront pas les contraindre à repartir "à zéro" ou presque, pas plus qu'elles ne remettront en cause le principe d'*autonomie* des partenaires sociaux de décider de leur propre sort. Le pouvoir normatif des législateurs nationaux devrait avoir pour limite la souplesse garantie par ce texte. C'est également pour une exigence de sécurité juridique que les

³⁵⁴ Voir sur ce type de dynamique dans l'Accord sur la Politique Sociale Européenne: J. Goetschy, "Quel avenir pour le dialogue social interprofessionnel européen après Maastricht ?", in *Quelle Union Sociale Européenne*, Mario Telò, Ed. de l'Université Libre de Bruxelles, Bruxelles, 1994, p. 244.

³⁵⁵ Cette liberté surprend les juristes de droit du travail français habitués à ce que la loi encadre la négociation en fixant notamment des "planchers". G. Bélier, "Le comité d'entreprise européen: une instance encore à construire?", *Dr. soc.*, 1994, p. 1027.

³⁵⁶ S. Laulom, "La directive sur les comités d'entreprise européens: l'importance d'une transition", *op.cit.*, p. 1026.

instances législatives devraient transposer le texte de telle sorte à assurer une certaine continuité et une stabilité par rapport aux conditions établies par la directive. Les entreprises qui se soumettent à titre préalable aux objectifs de la directive se voient ainsi offrir un cadre flexible dont le législateur communautaire se porte garant. Les accords ne doivent répondre qu'à deux très vagues conditions de validité. Pour le reste, c'est aux acteurs eux-mêmes qu'il revient de définir les modalités d'organisation de cette négociation.

La mise en place d'une instance européenne de représentation relève ensuite, aux termes de l'article 6, de la direction centrale et du groupe spécial de négociation. Dans ce cas, le législateur aménage l'espace de négociation par des dispositions de nature procédurale destinées à encadrer et à promouvoir l'activité des partenaires sociaux. La directive définit les modalités d'ouverture des négociations, les lignes directrices à suivre pour l'institution du groupe spécial de négociation, les points devant figurer dans l'accord, les principes régissant cette négociation. Parmi les mécanismes propres à assurer le déroulement de la négociation, figure l'obligation de négocier. Bien qu'il ne s'agisse que d'une obligation de moyen et non de résultat, cette norme a une force particulière étant donné que des règles subsidiaires s'appliquent en cas de refus de la direction centrale d'ouvrir la négociation³⁵⁷. La direction centrale a ainsi intérêt à entamer un dialogue avec les représentants des travailleurs qui puisse aboutir à un accord plus flexible des dispositions légales³⁵⁸. Par ailleurs, une fois les négociations ouvertes, la possibilité d'y mettre fin unilatéralement n'est reconnue qu'aux représentants des travailleurs. L'obligation de négocier représente ainsi une voie de promotion par le soutien apporté par le législateur communautaire à ce mode de production normative³⁵⁹.

Le système mis en place par la directive est avare de détails sur les fonctions exercées par le comité d'entreprise européen ou sur la procédure d'information et de consultation³⁶⁰. L'article 6 offre aux partenaires, afin de réaliser les objectifs fixés, le

³⁵⁷ A. Lyon-Caen, "La négociation collective dans ses dimensions internationales", *op.cit.*, p. 365.

³⁵⁸ Art. 7.2 de la directive.

³⁵⁹ B. Veneziani, "I Comitati Aziendali Europei: tra autonomia e eteronomia", *DRI*, 2- 1995, p. 51; M. Biagi, "La direttiva comunitaria del 1994 sull'informazione e la consultazione dei lavoratori: una prospettiva italiana", *DRI* 2-1995, p. 35.

³⁶⁰ D. Richard, "Comité d'entreprise européen: le mythe devient réalité", *R.D.A./I.L.B.L.J.*, 2-1995, p. 241.

choix entre une instance de représentation et une procédure³⁶¹. Le terme de «procédure» peut recouvrir plusieurs types de communications entre la direction centrale et les représentants des travailleurs. Probablement, il faut entendre par cette formule une communication par courrier électronique, correspondance, téléphone, réunions générales. Cette forme de consultation semble assurer moins de garanties par rapport à la création d'une instance fixe de représentation. L'introduction de cette alternative peut être interprétée comme un moyen de 'rassurer' les employeurs sceptiques à l'égard de telles structures de représentation et à les inciter à négocier, compte tenu de la possibilité d'aboutir par accord à l'adoption d'une telle option³⁶². Ainsi, même dans le cas de négociations placées sous l'égide de la loi, les parties conservent une marge de manœuvre assez large en vue de donner un contenu relativement souple aux obligations de la directive.

Les prescriptions subsidiaires - et donc légales - s'appliquent dans trois cas de figure : lorsque les parties le décident ou bien lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande introduite par les représentants ou encore lorsque, dans un délai de trois ans à compter de cette demande, ils ne sont pas en mesure de conclure un accord. Dans ces hypothèses, les normes ont un contenu substantiel et ne laissent place à aucune autres formes de régulation. Ces prescriptions exercent un rôle central dans la promotion de la négociation. Elles apparaissent, comme des règles venant sanctionner l'incapacité des parties à exploiter un mode de fixation de normes flexible et adapté à la situation du groupe³⁶³. Elles représentent le seul moyen de «pression» dont disposent les représentants des travailleurs pour que leurs soient reconnues, par la voie conventionnelle, les garanties d'exercice d'une quelconque influence sur le processus décisionnel.

³⁶¹ Art. 6.3 de la directive.

³⁶² News and Background information, "The establishment of a European Works Councils- background paper for transposition of the directive in national law", *Transfer*, 2/95, p. 243.

³⁶³ F. Guariello, "I comitati aziendali europei (il ruolo della contrattazione collettiva nell'attuazione della direttiva)", *D.L.*, 1996, p. 3; T. Colaianni, A. Lucchese, "Informazione e consultazione dei lavoratori a livello transnazionale; due anni di esperienza: settembre 1994-settembre 1996", *op.cit.*, p. 59; R. Bortone, "Spunti di riflessione in tema di C.A.E.", *D.R.I.*, 1995, p. 65.

2. *Implications sur la notion de participation*

En reconnaissant une priorité absolue aux partenaires sociaux la Commission semble avoir trouvé un mode d'intervention offrant la flexibilité nécessaire afin d'établir des normes sur un sujet aussi controversé que la participation. Dans sa communication en matière d'information et de consultation des travailleurs du 14.11.1995, la Commission fait état du «succès indéniable» que représente la directive de 1994, succès qui «contraste fortement avec l'avancée d'autres propositions relevant de ce domaine»³⁶⁴. Après de longues années d'impasses, il semble donc qu'un modèle d'intervention, réunissant le consensus des Etats, ait été trouvé. Une voie d'intervention alternative aux approches empruntées jusqu'alors, qui se distingue toutefois non seulement par l'abandon de la réglementation au profit de la négociation, mais aussi par les modifications, induites par la structure du texte, de la conception de la notion de participation. Les initiatives précédentes visaient, comme nous l'avons remarqué, à conférer des moyens, même si de plus en plus faibles au fur et à mesure des propositions, afin d'exercer une influence sur le processus décisionnel. La structure adoptée par la directive 94/45 modifie substantiellement cette conception. Ce n'est, en effet, plus qu'en filigrane que le législateur communautaire indique quels sont les moyens dont devraient disposer les représentants des travailleurs pour peser sur le processus décisionnel. La capacité d'influence de la nouvelle instance européenne tient de fait essentiellement aux définitions que les néo-négociateurs auront réussi à donner aux notions laissées ouvertes par la directive. La loi ne fait qu'orienter, encadrer lorsque c'est nécessaire, les négociations et n'intervient, par des dispositions substantielles, que de manière subsidiaire. C'est ainsi sur le pouvoir d'une partie salariale, née à l'occasion de la directive, que dépendra, en grande partie, le rôle futur du comité d'entreprise européen. En outre, l'inégalité de traitement entre les travailleurs, risque inhérent à la structure transnationale des entreprises qui rend inadaptés les systèmes nationaux d'information et de consultation³⁶⁵, n'a pas pour réponse une norme prenant comme

³⁶⁴ COM(95) 547 final, p. 2.

³⁶⁵ Considérant n. 10 de la directive.

paramètre de référence l'ensemble des entreprises ou groupes situés sur le territoire de la communauté ou présentant une dimension transnationale. L'unité par la subsidiarité a comme référence le lieu d'où émanent les règles, à savoir l'entreprise ou le groupe³⁶⁶. Le groupe de dimension communautaire est, dans la directive, l'unité au sein de laquelle est défini le contenu des droits d'information et de consultation. C'est dans l'enceinte de chaque groupe que ces droits acquièrent un sens, différent selon du pays, du secteur, du groupe d'entreprises où ils sont formulés. On assiste ainsi à un éclatement du concept de participation. La loi perd sa fonction de normalisation. Au lieu de prévenir les inégalités, de neutraliser l'impact du marché en faisant de la participation un droit universel, elle en renvoie la définition à un cadre où les droits de participation ne peuvent s'affirmer qu'en tant que droits contingents³⁶⁷.

La rupture dans la notion de participation paraît se refléter dans l'abandon de ce terme, afin de désigner les mesures relatives à l'information et la consultation au niveau national et au niveau transnational, ainsi que le projet de statut de société anonyme européenne, en faveur de l'expression «implication des travailleurs». D'après la définition fournie par le Groupe Davignon en annexe de son rapport final, par «implication des salariés on entend l'ensemble des modalités d'interventions des représentants des travailleurs dans le processus décisionnel au sein des entreprises visant à assurer l'expression collective et la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise»³⁶⁸. Par rapport à la définition donnée du terme «participation» par la Commission dans son livre vert de 1975, cette nouvelle expression n'exclut pas, bien qu'elle n'y fasse pas expressément référence, l'influence exercée par les travailleurs sur le processus décisionnel. Cet objectif demeure. Le changement de vocabulaire mérite toutefois d'être souligné. La principale distinction entre ces deux termes peut se résumer en la différence qu'il y a entre «avoir partie à»

³⁶⁶ W. Streeck, "Neo-Voluntarism: a new european social policy regime", in *Governance in the European Union*, Sage Publications, London - Thousand Oaks - New Delhi, 1996, p. 79 et s..

³⁶⁷ W. Streeck, "Industrial citizenship. under regime competition: the case of european works councils", *op.cit.*, p. 653.

³⁶⁸ Groupe d'experts *European Systems of worker involvement*, Rapport final, Emploi & Affaires sociales, 1997, p. 15.

et «se sentir partie de» dans le cadre de l'entreprise³⁶⁹. La première formule, connue en anglais sous l'expression de *involvement* ou *commitment*, renvoie à l'idée d'une cohésion au sein de l'entreprise, d'une adhésion des travailleurs aux objectifs de l'entreprise, d'une communauté qui exclut en son sein toute forme de conflit³⁷⁰. Une conception qui marquerait le passage d'une vision *pluraliste* des relations industrielles à une vision *unitaire* où le seul agent de régulation serait l'entreprise elle-même³⁷¹. Le terme participation, «tout en n'excluant pas une convergence d'intérêts et d'objectifs entre les parties, évoque par contre un rôle actif des travailleurs (et surtout des syndicats) et une capacité d'intervention lors du processus décisionnel. Les intérêts des parties demeurent distincts et le conflit reste envisageable»³⁷². Le centre de gravité se déplace des intérêts des travailleurs à ceux de l'entreprise. Dans le contexte communautaire, l'expression *implication des travailleurs* reflète également l'idée qu'elle n'a pas nécessairement pour synonyme l'exercice d'une influence sur le processus décisionnel, mais renvoie principalement à toute forme d'association des travailleurs aux stratégies de l'entreprise.

SECTION II : L'implication des travailleurs à la vie de l'entreprise dans le cadre de la directive 94/45

La norme de 1994 vise à instaurer une correspondance entre le centre de décision économique et le niveau d'organisation des représentants des travailleurs par la mise en place d'un comité d'entreprise européen. L'idée est de permettre aux travailleurs de s'organiser au niveau où sont issues les principales décisions économiques qui affectent les intérêts des travailleurs dans les différents pays d'implantation du groupe. L'objectif fonctionnel demeure celui de permettre

³⁶⁹ M. Ambrosini, "La partecipazione dei lavoratori all'impresa: una ricerca comparativa", *DLRI*, 1995, p. 76.

³⁷⁰ *Ibid.*

³⁷¹ D. E. Guest, "Personel Management: the End of Orthodoxy", *BJIR*, 1991, p. 149 et s..

³⁷² M. Ambrosini, *op.cit.*, p. 76. Voir également G. Baglioni, "La partecipazione dei lavoratori alle decisioni dell'impresa", *DLRI*, 1997, p. 237.

l'exercice d'une influence sur le processus décisionnel. Mais la directive ne contient pas de définition positive des droits d'information et de consultation. Ce sont les partenaires sociaux qui devront, au niveau de chaque groupe, déterminer le contenu de ces droits. Un tel objectif ne s'accompagne plus, comme dans les initiatives précédentes, de la définition par le législateur communautaire des moyens devant conduire à sa réalisation. L'hétéronomie occupe une place d'encadrement et de sanction. Elle incite davantage qu'elle ne contraint. Ce n'est ainsi qu'à partir de lignes directrices et des prescriptions légales, qui s'appliquent à défaut d'accord, qu'il est possible de reconstruire la teneur de l'objectif à atteindre de même que les moyens qui devraient figurer au soutien de sa réalisation.

L'analyse des accords signés par les partenaires sociaux, sous l'empire de l'article 13 et de l'article 6, permet ainsi de donner une image du rôle que ces parties ont conféré à la nouvelle instance européenne d'information et de consultation. L'étude des accords a été menée à partir de critères précis, choisis afin d'évaluer l'activité des négociateurs au regard de l'objectif qui leur a été assigné, à savoir permettre aux représentants des travailleurs l'exercice d'une influence sur le processus décisionnel. Il est clair que le texte des accords ne reflète pas nécessairement le fonctionnement effectif de cet organe. Il fournit toutefois un instrument d'appréciation de l'activité de ces partenaires, un point de départ pour l'évaluation de la conception de certaines notions clefs, ainsi qu'une référence pour une comparaison avec les indications fournies par la directive. Enfin, il devrait constituer la base d'une éventuelle action en justice en cas de non-respect des obligations souscrites par la direction centrale et donc l'outil d'appréciation de la volonté des parties par le juge³⁷³.

C'est donc au vu des orientations de la directive et de l'interprétation des partenaires sociaux que sera abordée la construction d'une notion d'information (I) et de consultation (II) dans le cadre de la directive 94/45. Suivra un bilan de la pratique (III).

³⁷³ L'utilisation du conditionnel vise à souligner la relativité de notre affirmation, l'appréciation du juge prenant en compte, comme le démontre l'arrêt de la Cour d'Appel de Versailles, d'autres éléments extérieurs au seul texte de l'accord. Voir *Infra* p. 235.

I. Le droit à l'information

Au sens, large l'information signifie «la communication de ce que l'on sait»³⁷⁴. En l'occurrence il s'agit, pour la direction centrale, de transmettre des renseignements qu'elle détient à une autre partie, ici, les représentants des travailleurs. Ces informations sont multiples, variées et d'inégale importance. Déterminer quel est le contenu de l'obligation qui pèse sur la direction centrale est par conséquent fondamental. L'information est vecteur de pouvoir : elle renforce la position de celui qui la détient. La connaissance exclusive d'une information par un agent économique lui permet de planifier une opération sans crainte qu'elle ne soit éteinte par les concurrents ou par la prise en compte de considérations d'ordre social³⁷⁵. En retour, l'obtention d'informations par les représentants des travailleurs renforce leur position de contrôle ou de négociateurs, accroît les risques de divulgation. Sa transmission, par celui qui en détient le monopole, n'est donc pas indifférente³⁷⁶. La directive n'inclut pas, parmi les dispositions de l'article 2 consacrées aux définitions des termes essentiels, la notion d'information. L'étendue de cette obligation et l'effectivité de ce droit sont ainsi *a priori* principalement renvoyés aux partenaires sociaux. Toutefois, à partir de dispositions éparpillées dans le texte communautaire, on peut reconstruire les finalités que la transmission d'informations est supposée avoir (1). Il s'agit là d'indications, qui sans donner un contenu positif de cette notion, auraient pu constituer un socle à partir duquel mener les négociations. L'analyse des accords signés, au sens de l'article 13 et de l'article 6, nous permettra d'évaluer l'interprétation que les parties ont donnée de ces notions centrales de la directive (2).

³⁷⁴ R. Blanpain, "Les principaux systèmes d'information et de consultation du personnel dans les relations industrielles en Europe", *op.cit.*, p. 28.

³⁷⁵ S. Plasschaert, "Quelques implications économiques de l'information et de la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales", *op.cit.*, p. 218.

³⁷⁶ S. J. Gray, *Information disclosure and the multinational corporation*, IRM, Genève, 1984, p. 53.

A. Les indications de la directive

L'importance des renseignements communiqués, leur capacité à constituer une valeur ajoutée pour ceux qui en sont destinataires vont dépendre de différents facteurs tels que leur contenu (1), les moyens dont disposent les représentants pour traiter les données reçues (2), mais aussi des garanties reconnues à la direction centrale quant à leur caractère confidentiel (3).

1. Le contenu de l'information

La définition du type d'informations à communiquer est une question essentielle, la divulgation de renseignements étant en principe substantielle pour l'exercice de la fonction remplie par ses destinataires³⁷⁷. L'étendue de l'obligation de l'employeur de donner des informations va différer en fonction du but de cette divulgation. Ainsi selon que la finalité est la promotion de la négociation collective, la promotion de la collaboration entre employeurs et travailleurs ou la promotion du contrôle ouvrier, le contenu des informations sera différent³⁷⁸. Dans la plupart des droits nationaux la définition du contenu des informations à fournir est confiée aux législateurs. Celle-ci prend en général la forme d'une liste de sujets ou de situations à propos desquels les renseignements devront être communiqués à l'organe compétent³⁷⁹.

Les finalités que le législateur communautaire confère à la communication de ces renseignements peuvent se déduire du considérant 11, disposition exposant les raisons ayant conduit à l'adoption du texte. Dans les deux considérants qui le précèdent, le législateur communautaire constate que le processus de transnationalisation des entreprises et groupes d'entreprises, induit par le

³⁷⁷ M. Biagi, *Rappresentanza e democrazia in azienda, Profili di diritto sindacale comparato*, Maggioli Ed., Rimini, 1990, p. 250.

³⁷⁸ R. Blanpain, "Les principaux systèmes d'information ...", p. 31.

³⁷⁹ M. Biagi, *loc.cit.*, p. 247; W. Kolvenbach, *Handbook on european company co-management*, Kluwer, Deventer, 1987.

fonctionnement du marché commun, rend inadaptées les procédures pour l'information et la consultation prévues par les législations nationales. En effet d'une part, l'information et la consultation restent cantonnées au niveau de l'entité locale où sont occupés les travailleurs, d'autre part, elles sont organisées dans le cadre du droit national dont l'application est limitée territorialement. Le législateur en conclut que «des dispositions appropriées doivent être prises pour veiller à ce que les travailleurs employés dans les entreprises de dimension communautaire ou dans des groupes d'entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un Etat membre autre que celui dans lequel ils travaillent». L'idée est donc de donner aux travailleurs, employés dans un Etat tiers par rapport à la direction centrale, un droit d'accès aux informations qu'elle détient. Ces informations doivent ensuite permettre qu'une consultation, portant notamment sur des questions transnationales qui affectent les travailleurs, puisse avoir lieu. Très peu d'indications sur le contenu de l'information figurent par contre dans le corps de la directive. Seul l'alinéa 3 de l'article 6 dispose que les informations à transmettre aux représentants des travailleurs doivent porter «notamment» sur des «questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs».

Pour avoir une idée un peu plus précise des intentions du législateur communautaire on doit se reporter à l'annexe qui distingue entre deux types d'informations : les informations annuelles et les informations occasionnelles. Les informations annuelles³⁸⁰ portent sur des renseignements de nature très diverse. Certains sont des documents portant sur la marche générale et la situation de l'entreprise (la structure de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire, la situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production, les ventes) d'autres informations concernent la gestion du personnel (la situation et l'évolution probable de l'emploi, les licenciements collectifs), d'autres encore sont relatives à l'organisation interne (les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production) ou externe (les transferts de production, les

³⁸⁰ Annexe de la directive point 2.

fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci) de l'entreprise ou du groupe. Il s'agit donc de rendre accessibles aux représentants des travailleurs les renseignements pouvant donner une image sur la marche générale de l'entreprise ou du groupe. Ces informations devraient ainsi permettre aux membres du comité d'entreprise européen de prendre connaissance de la gestion économique et sociale du groupe et de contribuer éventuellement à une gestion prévisionnelle des conséquences sociales de ces décisions. Ce type d'informations devrait surtout constituer, pour les organes de représentation nationaux, un complément d'informations leur permettant de prendre connaissance de l'orientation de la politique du groupe. Si l'on part du présupposé que les directions centrales ont une marge d'autonomie réduite dans leur pouvoir décisionnel, les principales décisions étant prises au niveau de la direction centrale, l'accès à ce type d'information devrait ainsi donner une meilleure lisibilité aux documents communiqués par les directions locales. Ceci présuppose donc que l'information ne soit pas cantonnée aux seuls membres du comité d'entreprise européen, mais circule auprès des représentants des entreprises locales³⁸¹. Le comité d'entreprise européen est également destinataire d'informations occasionnelles lorsque interviennent des «circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs»³⁸². Cette disposition est suivie d'une liste d'exemples de ce qui peut être considéré comme affectant considérablement les intérêts des travailleurs. Il s'agit de «délocalisations, de fermetures d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs». L'idée est donc de transmettre des informations permettant, lors de la procédure de consultation, que les représentants puissent influencer, en connaissance de cause, le processus décisionnel de sorte que soient pris en compte les intérêts des travailleurs.

³⁸¹ La directive marque l'importance d'assurer une circulation de l'information au point 5 de l'annexe qui dispose "sans préjudice de l'article 8 de la directive, les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises du groupe ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en œuvre conformément aux dispositions de la présente annexe."

³⁸² Annexe de la directive point 3.

2. Le traitement de l'information

La diffusion d'informations n'a de sens que si ses destinataires disposent des moyens nécessaires à son traitement³⁸³. Les possibilités offertes, dans les différents Etats membres, aux représentants des travailleurs pour améliorer l'accès à l'information sont variables³⁸⁴. Ils peuvent prendre la forme de crédit d'heures ou dispenses d'activité³⁸⁵, de formation des membres de l'organe de représentation³⁸⁶, d'un budget de fonctionnement³⁸⁷, d'un droit de recourir à un expert³⁸⁸.

La directive reconnaît le droit de recourir à un expert au point 6 de l'annexe³⁸⁹. L'expert permet d'une part le «décodage»³⁹⁰ de l'information, qui en particulier dans le cadre des multinationales, requiert une formation spécifique, différente de celle nécessaire quand l'expertise porte sur une entreprise établie dans un seul Etat³⁹¹. L'expert permet également d'assurer une plus grande indépendance des représentants à l'égard d'une information qui reste du monopole exclusif de la direction centrale. Cette indépendance sera d'ailleurs d'autant plus importante qu'est reconnu aux représentants et à leur(s) expert(s) non seulement un droit d'être informés, mais aussi un droit de revendiquer l'information³⁹². Prenons l'exemple du bilan consolidé. Ce moyen, par lequel «l'information concernant l'actif, le passif, les recettes et les dépenses d'entités juridiques individuelles est combinée, ligne par ligne, dans les comptes de pertes et profit, les bilans ou états des positions financières et les états de

³⁸³ O. P. Jain, "Information, Training and Effective participation", in *Worker participation success and problems*, New York, 1980, p. 324-344.

³⁸⁴ Voir Commission Européenne, *L'Europe des représentants du personnel et de leurs attributions économiques*, Suppl.3/96, p. 16.

³⁸⁵ Ce droit existe dans l'ensemble des législations.

³⁸⁶ Droit prévu en France, Allemagne, Bénélux, Grèce.

³⁸⁷ Les comités d'entreprise français sont les seuls à disposer systématiquement d'un budget.

³⁸⁸ Cette possibilité reconnue en France, Allemagne et Belgique.

³⁸⁹ Cette possibilité est reconnue également par l'article 5.4 qui donne droit au groupe spécial de négociation d'être assisté des experts de son choix pour les besoins de la négociation. La fonction de l'expert dans ce cadre est différente car elle ne concerne pas directement le "décodage" de l'information.

³⁹⁰ S. Laulom, *L'harmonisation en droit communautaire*, op.cit., p. 108.

³⁹¹ S. J. Gray, *Information disclosure and the multinational corporation*, op.cit., p. 34.

³⁹² Ce droit semble pouvoir se déduire des dispositions de l'article 8 et 11.4 qui instituent respectivement un droit pour la direction centrale d'invoquer le secret à l'égard de certaines informations et la mise en place de procédures de recours pour contester cette rétention. L'hypothèse que la direction centrale s'oppose à rendre accessible l'information présuppose que celle-ci a été demandée.

sources et emplois de fonds, en une seule entité économique»³⁹³ est un instrument nécessaire pour révéler le revenu et les ressources du groupe multinational, en tant qu'unité économique. Toutefois, compte tenu de la complexité des opérations multinationales, les consolidations peuvent «cacher plus d'éléments qu'elles n'en révèlent en l'absence de désagrégation ou éclatement de l'information accumulée»³⁹⁴. Une information segmentée peut ainsi être nécessaire à une évaluation des performances financières et des perspectives futures de la société. Il est dans ce cas important pour les représentants et leurs experts de pouvoir revendiquer cette information et de ne pas se limiter aux renseignements que la direction centrale aura bien voulu divulguer.

3. *Les limites du droit à l'information*

L'accès à l'information constitue, pour les représentants des travailleurs, un moyen d'entrer dans la sphère réservée du centre économique et de connaître une partie des éléments sur lesquels repose la politique du groupe. Cet accès devrait ainsi permettre d'encadrer le pouvoir de l'employeur, ici de la direction centrale, dans l'une de ses manifestations collectives sur les contrats de travail : le pouvoir de direction, d'organisation de l'entreprise et du personnel³⁹⁵. C'est un moyen pour les travailleurs d'exercer une forme de contrôle dont l'effectivité dépendra en partie du type d'informations communiquées. Ces mêmes informations constituent pour la direction centrale une source de pouvoir, surtout tant qu'elle dispose du monopole sur certaines données. La fuite de certaines informations auprès des concurrents peut représenter un préjudice important pour les intérêts économiques de l'entreprise. Il est par conséquent important d'assurer, d'une part, à la direction centrale que les informations communiquées ne seront pas divulguées, d'autre part, que les représentants ne se verront pas opposer systématiquement un droit d'accès à des

³⁹³ S. Gray, "Les principaux systèmes d'information des tiers dans les législations financières et commerciales" ; in J. Vandamme, *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, IRM, Genève, 1984, p. 67.

³⁹⁴ S. Gray, *loc.cit.*, p. 68.

³⁹⁵ P. Langlois, "Le pouvoir d'organisation et les contrats de travail", *Dr. soc.*, 1982, p. 83.

informations autres que celles relevant du domaine public. Il s'agit en d'autres termes de définir le contenu négatif du droit à l'information³⁹⁶.

La directive distingue deux types de restrictions que la direction centrale peut apporter au droit à l'information correspondant à deux catégories différentes d'informations. Les unes sont les informations inaccessibles, dont le caractère extrêmement sensible commande qu'elles demeurent secrètes, les autres sont classées comme étant confidentielles et ne reçoivent qu'une diffusion limitée. Ces qualifications constituent une dérogation à l'objectif de la directive qui consiste à assurer un flux d'informations. La possibilité de retenir l'information ou de la réserver à un nombre restreint d'interlocuteurs ne devrait donc être qu'exceptionnelle³⁹⁷. Cette exigence ressort des dispositions de la directive qui, bien qu'elle ne donne pas de contenu positif à cette notion, réserve différentes dispositions aux limites que l'on peut apporter à ce droit et renvoie aux législateurs nationaux - et non aux partenaires sociaux - le soin d'établir les conditions de ces dérogations et les garanties pour les travailleurs de s'y opposer, ainsi qu'un régime de sanctions applicables respectivement à la direction centrale et aux représentants des travailleurs. Aux termes de l'article 8 paragraphe 1, la direction centrale peut transmettre certaines informations aux membres du groupe spécial de négociation, du comité d'entreprise et aux experts, sous la mention «informations confidentielles». Dans ce cas ils ne sont pas autorisés à les communiquer à des tiers. D'après la lettre du texte, il semble que le terme «tiers» indique toute personne autre que les représentants expressément mentionnés dans l'article³⁹⁸. Ne devraient donc en avoir connaissance ni les travailleurs, ni les représentants locaux. L'article 8 poursuit, en son paragraphe 2 en reconnaissant à la direction centrale le droit de retenir certaines informations dont «la nature est telle que, selon des critères objectifs, la communication entraverait gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porterait préjudice à celles-ci». Enfin, un régime spécial est autorisé pour les «entreprises qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions». Il faut pour cela que des dispositions particulières

³⁹⁶ C. Pélissier, "Le droit à l'information et à la consultation des travailleurs", *RMCUE*, 1997, p. 208.

³⁹⁷ F. Guarriello, "Il recepimento della direttiva sui comitati aziendali europei", *op.cit.*, p. 308.

³⁹⁸ Le point 5 de l'annexe semble confirmer cette définition de tiers.

existent déjà au moment de l'adoption de la directive. Aussi bien le terme d'«informations confidentielles» que celui de «cas spécifiques» justifiant une rétention d'informations devaient donc figurer dans les textes de transposition. De même il revient aux Etats de mettre en place un régime de sanctions sous la forme de «procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément à l'article 8»³⁹⁹.

L'interprétation donnée par les Etats aux articles 8 et 11 du texte communautaire est très variée. Tous les pays imposent dans le texte de transposition aux représentants du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen, ainsi qu'aux experts, une obligation de confidentialité⁴⁰⁰. Cette obligation est générale et continue, le plus souvent sous limitation de durée⁴⁰¹.

L'article 8.1 de la directive a reçu une transposition relativement uniforme. Des dispositions particulières sont en général consacrées au droit de la direction centrale de restreindre la divulgation des informations lorsque celles-ci sont classées comme confidentielles⁴⁰². La notion de confidentialité n'est toutefois pas précisée, ou ne l'est que par des termes très vagues tels que lorsque «l'intérêt de l'entreprise est en jeu»⁴⁰³. Cette appréciation relève de la direction centrale⁴⁰⁴, les représentants pouvant ensuite, conformément à l'article 11.4 de la directive, faire recours pour contester cette qualification. A cet effet, outre les procédures de droit commun, des procédures

³⁹⁹ Art. 11 par. 4.

⁴⁰⁰ Seule la Belgique prévoit l'obligation de confidentialité dans un texte d'accompagnement de la loi de transposition. Voir M-A. Moreau, *Rapport de synthèse relatif à la transposition de la directive 94/45 du 22 septembre 1994*, op.cit..

⁴⁰¹ A l'exception de la loi irlandaise qui n'impose cette obligation que jusqu'au terme du mandat et l'Accord Interconfédéral italien qui prévoit un terme de trois ans après l'échéance du mandat.

⁴⁰² Les lois autrichienne et néerlandaise ne contiennent pas de dispositions relatives aux informations confidentielles.

⁴⁰³ §30 de la loi danoise; Art. 38 de la loi suédoise.

⁴⁰⁴ La loi grecque prévoit toutefois en son article 18 que la direction centrale et les membres du comité d'entreprise européen peuvent décider conjointement des éléments d'information à communiquer à des tiers.

spécifiques sont prévues en Allemagne⁴⁰⁵, Belgique⁴⁰⁶, en Finlande⁴⁰⁷, au Luxembourg⁴⁰⁸ et en Italie⁴⁰⁹. La qualification de «tiers» est, dans de rares cas, plus extensive que les termes de la directive. La plupart des Etats ne définissent pas la notion de tiers et considèrent, conformément au texte de la directive, que les destinataires de l'information confidentielle ne sont que les membres du GSN, du CEE et les experts. Il en va différemment des lois allemande et luxembourgeoise qui incluent d'autres personnes parmi les tiers⁴¹⁰.

Dès lors que l'on impose à la direction centrale de communiquer des informations confidentielles, une responsabilité particulière doit peser sur ses

⁴⁰⁵ En cas de contestation concernant la nature confidentielle d'une information le Tribunal du Travail est compétent. En application de la Work Constitution Act la compétente serait remise, dans une situation analogue, à une cour d'arbitrage. Voir M. Weiss, "Germany", *Labour Law and Industrial relations in the European Union*, Bull. Comp. Lab. Rel., n.32, p. 83.

⁴⁰⁶ L'article 3 du chapitre III intitulé "différends concernant les informations confidentielles" dispose que "en cas de demande introduite sur la base de l'article 8.2 de la même loi ou sur base de l'article 8.1 de la même loi par une autre personne que celles visées à l'article 8 de la même loi, le président du tribunal du travail détermine, après rapport de l'auditeur du travail, les informations susceptibles d'être divulguées. Seuls le président du tribunal et l'auditeur du travail ont connaissance de l'essence du dossier".

⁴⁰⁷ Le recours à l'arbitrage est instauré.

⁴⁰⁸ Aux termes de l'article 58 "un comité d'arbitrage composé d'un représentant de la direction centrale, un représentant des travailleurs impliqué dans la procédure de consultation en application de la présente loi et présidé par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut être saisi en cas de litige. Sa décision n'est pas susceptible de recours."

⁴⁰⁹ Aux termes de l'article 11 de l'Accord Interconfédéral en cas de contestation concernant la nature confidentielle des informations une commission technique de conciliation, composée d'un membre désigné par le comité d'entreprise européen ou la délégation spéciale de négociation agissant dans le cadre de la procédure d'information et consultation, d'un membre désigné par la direction centrale et un membre désigné d'un commun accord par les deux parties. Cette commission établit au cas pour cas le bien-fondé du comportement de l'entreprise. Il s'agit d'une solution original dans le système juridique italien qui ne contemple pas l'obligation de soumettre à un organe d'arbitrage, dont l'avis est obligatoire et de dernier ressort, les litiges collectifs du travail. Il s'agit certainement d'une innovation que les partenaires sociaux, qui ont transposé la directive, ont voulu introduire dans le système italien par le biais de cet Accord Interconfédéral. La conformité constitutionnelle de cette disposition est, selon certains auteurs, douteuse. Voir F. Guarriello, "Il recepimento della direttiva...", *op.cit.*, p. 310 et s.; M. Aimo, D. Izzi, P. Pelissero, "I comitati aziendali europei. L'attuazione della direttiva 94/45 CE nell'ordinamento italiano", *CI*, 1999, p. 236.

⁴¹⁰ La loi allemande (§39) prévoit que les informations qualifiées de confidentielles doivent être communiquées aux représentants locaux, représentants des travailleurs auprès du conseil de surveillance, experts et interprètes lorsque le comité d'entreprise européen a été mis en place par un "accord article 6" ou lorsque les représentants locaux doivent être informés en application du §35, disposition relative à la circulation d'informations entre membres du CEE et représentants locaux auxquels ils doivent rendre compte de la procédure d'information et de consultation. La loi luxembourgeoise définit expressément les tiers: "ne sont pas à considérer comme tiers les membres du comité d'entreprise européen, du comité restreint et du groupe spécial de négociation ni les représentants locaux des établissements ou entreprises concernées par la présente loi dans la mesure où ils doivent être informés en application de la présente loi ou des accords en découlant, ni les experts auxquels il a été fait appel".

destinataires. La divulgation de ces renseignements pouvant nuire à l'entreprise ou au groupe, il est important que soit assuré un système de sauvegarde. Presque toutes les mesures de transposition réservent spécifiquement des dispositions aux sanctions. Celles-ci sont toutefois absentes des normes espagnole⁴¹¹, néerlandaise et norvégienne, les procédures de droit commun étant alors en principe applicables. La nature des sanctions est différente selon les pays qui prévoient pour certains des sanctions civiles (France⁴¹², Portugal⁴¹³ et en Suède⁴¹⁴), mais pour la plupart pénales (Allemagne⁴¹⁵, Autriche⁴¹⁶, Belgique⁴¹⁷, Danemark⁴¹⁸, Grèce⁴¹⁹, Irlande⁴²⁰, Italie⁴²¹, Luxembourg⁴²²). Des procédures spécifiques pour les conflits relatifs à la violation de secrets de fabrication existent en Allemagne, Belgique et France.

⁴¹¹ La loi espagnole contient pourtant deux articles réservés aux infractions graves et très graves. Articles 32 et 33.

⁴¹² La loi française renvoie aux sanctions applicables aux membres du comité d'entreprise, à savoir l'engagement de la responsabilité civile du représentant en cas de violation d'informations confidentielles autres que les secrets de fabrication, et une peine pénale en cas de divulgation d'un secret de fabrication. (art. 432-7 du code du travail).

⁴¹³ L'article 33 dispose que les représentants des travailleurs et les experts qui révèlent à des tiers les informations communiquées sous l'expresse réserve de discrétion sont civilement responsables suivant les termes généraux du droit.

⁴¹⁴ Toute personne qui contrevient aux dispositions de la loi est tenue d'en réparer les dommages pouvant en résulter.

⁴¹⁵ Le paragraphe 43 prévoit une peine de prison de 12 mois au maximum ou d'une amende pénale pour toute personne qui révèle un secret de fabrication ou un secret commercial expressément communiqué à titre confidentiel.

⁴¹⁶ Le paragraphe 206 dispose que toute personne enfreignant l'obligation de confidentialité encourt une amende pouvant aller jusqu'à 30000 schillings.

⁴¹⁷ La divulgation d'informations confidentielles est punie d'une peine de prison de huit jours à six mois et d'une amende de cent francs à cinq cents francs (Chap. VI art. 13).

⁴¹⁸ Le §36 prévoit une amende pour toute personne ayant violé l'obligation de confidentialité et renvoie à un autre texte (dont nous n'avons pas connaissance) la mise en place d'autres sanctions.

⁴¹⁹ Aux termes de l'article 21 toute personne qui manque aux obligations découlant de la directive est punie d'une peine de réclusion pouvant aller jusqu'à deux ans et d'une amende pouvant atteindre 10000 drachmes.

⁴²⁰ Une personne ayant violé l'obligation de confidentialité s'expose pour une infraction légère à une amende n'excédant pas 1500 £ ou à la discrétion du tribunal à une peine de prison pendant une durée n'excédant pas six mois ou à la fois à une amende et à une peine d'emprisonnement ou, sur inculpation, à une amende n'excédant pas 10000 £ ou, à la discrétion du tribunal à une peine d'emprisonnement n'excédant pas trois ans ou à la fois à une amende et à une peine de prison.

⁴²¹ L'Accord renvoie au législateur l'adoption de peines applicables en cas de divulgation d'informations confidentielles. Cette loi n'a toutefois pas encore été adoptée.

⁴²² Aux termes de l'article 62 est passible d'une amende de 2051 à 50 000 francs toute personne qui contrevient à l'obligation de confidentialité. En cas de récidive dans le délai de quatre ans après décision définitive les peines sont portées au double du maximum et une peine de prison de 8 jours à 1 mois peut être prononcée.

La transposition de l'article 8.2 de la directive fait par contre l'objet d'interprétations plus variées. Aucun Etat n'a suivi les indications de la norme communautaire reconnaissant la possibilité de soumettre le droit de secret à une autorisation administrative ou judiciaire préalable. Il est en effet peu probable que la direction centrale dévoile volontiers l'information litigieuse à une personne extérieure à l'entreprise ou au groupe⁴²³. Le caractère exceptionnel que doit avoir la dispense, par la direction centrale, de fournir l'information demandée transparaît à des degrés différents dans les mesures de transposition. Dans certains textes, le droit de rétention est restreint à un nombre limitatif de cas. Cela se vérifie en particulier dans la loi allemande qui ne subordonne cette dispense qu'aux secrets de fabrication et commerciaux⁴²⁴ ou dans les lois belge⁴²⁵ et grecque⁴²⁶ qui définissent les cas de dérogations. Les lois irlandaise et néerlandaise introduisent cette limite en demandant à la direction centrale de justifier le défaut de communication de renseignements⁴²⁷ ou en soumettant la dispense à des critères accordés entre la direction centrale et les représentants des salariés⁴²⁸. Le caractère exceptionnel est beaucoup moins marqué dans les autres normes qui, à des degrés divers, laissent une marge discrétionnaire à la direction centrale quant à la définition des informations pouvant être considérées comme inaccessibles. Les lois espagnole, luxembourgeoise et portugaise font

⁴²³ C. Pélissier, *op.cit.*, p. 208.

⁴²⁴ §39 de la loi allemande.

⁴²⁵ L'article 8 du chapitre IV dispose que la direction centrale est autorisée à ne pas communiquer certaines informations dont la liste est établie par le Roi.

⁴²⁶ L'article 18 dispose que conformément aux dispositions de l'article 13 de la loi 1767/88 l'employeur n'est pas tenu d'informer les conseils des travailleurs des questions qualifiées par la loi comme relevant du secret professionnel, telles que celles touchant au secret bancaire et légal, d'importance nationale ou relatives à des brevets.

⁴²⁷ L'article 15.3 de la loi irlandaise dispose que "la direction centrale peut ne pas révéler (...) certains renseignements qu'elle déclare être commercialement sensibles lorsqu'elle peut démontrer que la divulgation pourrait porter préjudice, de façon notoire et significative, à la position économique ou financière d'une entreprise ou d'un groupe ou que ceci conviendrait à des règles statutaires ou réglementaires". L'article 19 de la loi néerlandaise dispose que la direction centrale peut imposer le secret si des motifs raisonnables le justifient; autant que possible avant le début de la discussion sur le problème en question, communication est faite de la raison justifiant l'obligation de secret, des données écrites ou verbales auxquelles l'obligation de secret s'applique, la durée de l'obligation, ainsi que l'identité des personnes éventuelles à l'égard desquelles l'obligation de secret peut ne pas être imposée.

⁴²⁸ L'article 15 de la loi irlandaise prévoit comme deuxième possibilité de dispense que les informations répondent aux critères objectifs permettant de décider qu'elles ne doivent pas être divulguées, critères convenus entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation, la représentation européenne des salariés, le comité d'entreprise européen ou des représentants des salariés dans le cadre d'une information et consultation.

référence à certains types d'information qui justifient la rétention d'informations (secrets de fabrication, commerciaux, industriels, financiers...), mais laissent ouverte cette définition par la formule transcrite, et non explicitée, figurant dans la directive «d'informations dont la nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou leur porterait préjudice». Quant à la loi danoise et à l'Accord Interconfédéral italien, l'imprécision des dispositions paraît pouvoir laisser libre cours à la liberté de la direction centrale de ne pas divulguer des renseignements qu'elle a en sa possession⁴²⁹. Enfin les lois autrichienne, française, suédoise et l'accord norvégien ne font aucune mention du droit de ne pas communiquer certaines informations. Cette omission peut donner lieu à des interprétations divergentes. Elle peut être interprétée en France comme un droit reconnu au comité d'entreprise de «tout savoir sur l'entreprise sans que le secret des affaires puisse lui être opposé»⁴³⁰. Cette absence ne semblerait pas nécessairement être défavorable aux représentants des travailleurs. Toutefois dans la mesure où le comité d'entreprise européen est un organe différent et que la directive indique clairement le droit de rétention, cette assimilation au droit français ne semble pas totalement justifiée. Cette omission peut par contre, suivant l'opinion de commentateurs de la convention norvégienne et de la loi suédoise, avoir comme effet de permettre à la direction centrale de considérer pratiquement n'importe quelle information comme inaccessible⁴³¹.

⁴²⁹ L'article 11 de l'Accord Interconfédéral italien dispose que la direction centrale n'est pas tenue à communiquer les informations demandées lorsque l'objet de ces informations est susceptible de créer des difficultés notables dans le fonctionnement ou l'activité des entreprises concernées ou leur porterait préjudice ou perturberait les marchés. Aux termes du §31 de la loi danoise la direction centrale peut décider de ne pas communiquer des informations aux membres de l'organe spécial de négociation, du comité d'entreprise européen et du bureau exécutif si cela s'avère nécessaire dans l'intérêt de l'entreprise et si une telle communication porte préjudice à l'entreprise.

⁴³⁰ A. Jeammaud, J. Pélassier, A. Supiot, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2000, p. 717.

⁴³¹ B. Nyström, "Sweden", in *Labour Law and Industrial relations in the European Union*, Bull. Comp. Lab. Rel., n.32, p. 149; S. Evju, "Norway", in *Labour Law and Industrial relations in the European Union*, Bull. Comp. Lab. Rel., n.32, p. 123 et s..

B. L'interprétation donnée par les partenaires sociaux de la notion de droit d'information

Par analogie avec l'ordre adopté pour présenter les indications du législateur, l'interprétation des partenaires est exposée au regard du contenu de l'information (1), des moyens de fonctionnement de l'instance européenne (2), ainsi qu'aux dispositions réservées à assurer le flux de l'information (3).

1. Contenu de l'information

Les différents accords signés sur la base de l'article 13 se rejoignent largement sur le type de questions relevant de la compétence du CEE⁴³². C'est ainsi que neuf textes sur dix prévoient la transmission d'informations relatives à la situation économique et financière ainsi que sur l'emploi et d'autres questions sociales. Un autre thème fréquent qui apparaît dans les deux tiers des accords est l'échange sur les résultats de l'entreprise, la production et les ventes ainsi que les décisions d'investissement. Les questions plus délicates, potentiellement sources de conflit, touchant à l'organisation interne (nouvelles méthodes de travail, nouveaux procédés de production) et externe (transferts de production, fusions, réductions de taille, fermetures, licenciements collectifs) du groupe ne figurent par contre que dans un peu plus de la moitié des accords. Enfin, parmi les questions qui ne sont pas mentionnées dans les prescriptions subsidiaires et qui apparaissent fréquemment dans une importante minorité d'accords, on retrouve la santé et la sécurité, l'environnement et la formation. Seuls 2% des accords incluent explicitement l'égalité des chances⁴³³.

Il est clair que la liste des matières énoncées par un accord n'est pas exhaustive et ne reflète pas nécessairement le fonctionnement concret du CEE⁴³⁴. Il n'en demeure toutefois pas moins vrai que sur la base de ces textes, les membres du comité pourront prétendre avoir accès à un certain type d'informations et les experts

⁴³² Annexe 5.

⁴³³ Voir les tableaux publiés dans P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Comités d'entreprise européens...*, op. cit., p. 26.

⁴³⁴ *Ibid.*, p. 27.

réclamer la communication de renseignements. Cette énumération donne ainsi une image du rôle que les partenaires sociaux ont, pendant la première période de négociation, conféré au CEE. Cette lecture révèle que les accords reproduisent, au mieux, les prescriptions subsidiaires (hormis les questions de santé, sécurité, formation et environnement). En moyenne ils incluent parmi les thèmes à étudier les questions les moins sensibles (celles relatives à l'organisation interne ou externe sont souvent absentes). Au pire, ils ne fournissent pas de liste.

Dans près de la moitié des accords figure une clause relative aux matières que la CEE ne pourra pas connaître⁴³⁵. La plus fréquente (42%) concerne les matières déjà traitées au niveau national, ce qui peut aisément se justifier par le caractère transnational de la directive et le respect du principe de subsidiarité⁴³⁶. Parmi les sujets spécifiques d'exclusion, on retrouve les rémunérations (19%), les affaires individuelles (7%), les questions politiques (5%) et les conflits du travail (4%). Ces clauses d'exclusion sont surtout répandues dans les EMN originaires du Royaume-Uni ou non européennes. Cette volonté marquée de tenir distinct le processus d'information et de consultation et celui de négociation pourrait s'expliquer par l'absence dans ces pays de toute tradition, au niveau national, de comités d'entreprise⁴³⁷.

Les "accords article 6" semblent, sur le point des informations sur lesquelles portera la consultation, combiner les indications de la directive et le fruit des négociations qui ont précédé leur conclusion⁴³⁸. Tous les accords contiennent des clauses fournissant la liste plus ou moins exhaustives des matières formant l'objet d'information. Au-delà des renseignements à caractère plus général, déjà cités par l'ensemble des "accords article 13", les accords post-directive se distinguent par l'inclusion de sujets potentiellement conflictuels comme les transferts de production, les fusions, les réductions d'effectifs, les licenciements collectifs qui figurent dans trois-quarts des accords. L'apport des négociations précédentes se ressent de manière

⁴³⁵ Annexe 6.

⁴³⁶ Voir sur ce point P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Comités d'entreprise européens...*, op.cit., p. 28.

⁴³⁷ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Comités d'entreprise européens ...*, op.cit., p. 28.

⁴³⁸ Annexe 7.

importante relativement à des sujets que les parties avaient spontanément mentionnés dans les “accords article 13”, en dehors de toute indication de la directive. L’environnement (41%), la santé et sécurité (39%), la formation (31%) et l’égalité des chances (20%) sont en effet des sujets souvent présents⁴³⁹. La proportion de textes qui prévoient expressément l’exclusion de matières, en général les salaires, ou de compétences, comme la négociation, est par contre nettement inférieure (20%)⁴⁴⁰.

2. *Les moyens de fonctionnement*

Le fonctionnement du comité va dépendre des différents moyens mis à sa disposition en vue du traitement de l’information fournie, mais aussi du moment auquel a lieu cette communication.

Les accords “pré-directive” mentionnent en général, parmi les dispositions relatives à l’ordre du jour, une période minimale entre la tenue de la réunion ordinaire et la transmission de la liste des sujets qui y seront abordés⁴⁴¹. Il en va par contre différemment en ce qui concerne le moment où les informations, faisant l’objet de la réunion, doivent être transmises. Ainsi, seuls 30% des textes indiquent qu’un dossier, contenant l’information qui sera l’objet des consultations lors de la session plénière du CEE, doit être envoyé aux représentants afin qu’ils disposent d’un laps de temps suffisant pour analyser cette information. L’absence de dispositions sur ce point dans le restant des accords laisse supposer que cette question sera réglée une fois le comité mis en place ou, à défaut, relèvera de la discrétion de la direction centrale qui pourra les transmettre soit le jour de la réunion préparatoire, à savoir en général la veille de la session ordinaire, soit le jour même. Les accords signés au sens de l’article 6 ne sont guère plus précis sur ce point. S’il est vrai que la quasi-totalité des accords contient des dispositions relatives à l’ordre du jour, qui doit être transmis en moyenne au

⁴³⁹ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Comités d’entreprise européens ...*, op.cit., p. 17 à 19.

⁴⁴⁰ Annexe 8.

⁴⁴¹ Annexe 9.

moins deux semaines avant la réunion plénière, la communication de documents n'est par contre prévue que dans 37 % des textes⁴⁴².

Quant aux moyens de fonctionnement, la directive en prévoit plusieurs. Le principal consiste à recourir à un expert afin de rendre plus intelligibles les renseignements communiqués. Cette possibilité est reconnue par les prescriptions subsidiaires qui disposent que «le comité d'entreprise européen ou le comité restreint peut être assisté par des experts de son choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de ses tâches».

La majorité des "accords article 13" contient des dispositions relatives à la présence d'experts extérieurs (78%), mais érigent rarement cette possibilité en droit⁴⁴³. L'appel à un expert est en effet soumis à différents types de conditions (3 accords sur 4). La plus fréquente est l'aval de la direction centrale, les représentants ne pouvant donc consulter un expert que s'ils ont obtenu son accord préalable. Sans que cela ne soit déclaré explicitement, le recours à un expert relève des prérogatives de la direction centrale dans un certain nombre de textes, par exemple par l'introduction d'une condition relative aux paiements des frais qui ne seront couverts que si la direction donne son avis favorable⁴⁴⁴. Cette prérogative prend également la forme d'un droit de choisir l'expert⁴⁴⁵ ou de rejeter le choix opéré par les représentants⁴⁴⁶, de limiter son accès à l'information à certaines questions⁴⁴⁷, en excluant notamment les informations classées comme confidentielles⁴⁴⁸, voire d'interdire à l'expert de parler⁴⁴⁹. La faculté de faire appel à un expert est dans d'autres cas restreinte aux seules réunions préparatoires, les sessions ordinaires n'étant ouvertes qu'aux membres du CEE⁴⁵⁰. L'accord Sara Lee contient par contre des dispositions exhaustives sur ce point. Il précise le droit de choisir un expert librement, le budget disponible pour une telle intervention, la présence d'un expert

⁴⁴² Annexe 10.

⁴⁴³ Annexe 11.

⁴⁴⁴ Par exemple dans les accords Corning, Dupont de Nemours, Redland, R.J.Reynolds, Vandemortele, WMX.

⁴⁴⁵ Par exemple dans les accords Kemira, Hamilton.

⁴⁴⁶ Accord EDS.

⁴⁴⁷ Par exemples dans les accords Danfos, Europa Metal, Grunfos, Whirpool.

⁴⁴⁸ Voir par exemple les accords Atlas Copco, Fujitsu.

⁴⁴⁹ Accord Elopak.

⁴⁵⁰ Voir par exemple les accords BP. Oil, Danisco, DHL, Dupont de Nemours, L'Oréal, Meyer.

aussi bien aux réunions préparatoires qu'ordinaires, ainsi que la faculté de celui-ci de déterminer «la structure des informations qui pourront être utiles chaque année au bon déroulement des réunions». Le recours à l'expertise est très fréquemment exercé par des responsables de syndicats européens (14%), nationaux (12%), voire les deux⁴⁵¹. Dans les groupes français cette compétence est en général attribuée à l'expert comptable⁴⁵². L'application des règles de confidentialité aux experts n'est explicitement mentionnée que dans 22% des accords.

Dans le cadre des négociations au sens de l'article 6, l'importance d'un expert semble *a priori* avoir été particulièrement ressentie⁴⁵³. Des dispositions sur ce point sont présentes quasiment dans l'ensemble des accords. C'est en particulier leur rôle d'assistance auprès du comité restreint (27%) qui marque la différence par rapport aux résultats atteints préalablement (13%). Toutefois, le fait que les experts soient davantage mentionnés ne peut être considéré comme synonyme d'une progressive reconnaissance d'un droit de recourir librement à l'expertise. La présence d'un expert demeure soumise dans plus de 40% des cas à l'accord des deux parties, à un financement incertain, voire à la discrétion de la direction centrale⁴⁵⁴.

Conformément aux prescriptions subsidiaires, qui disposent que la direction prend en compte les frais de fonctionnement, 97% des accords "pré-directive" font état de cette obligation⁴⁵⁵. En ligne de principe, ces frais sont partagés entre la direction centrale, qui prend en charge les coûts généraux induits par la nouvelle instance européenne - dont le détail parfois précisé consiste en frais des réunions préparatoires (45% des accords signés), expert (61%), les frais de secrétariat et d'assistance (22%), les services de traduction (78%) - et les directions locales qui doivent pourvoir aux frais de transport, logement, salaire. Dans de rares cas, le comité est doté de moyens propres - budget (10%) ou reconnaissance aux membres du CEE

⁴⁵¹ Accords Bayer, Dayco, Degussa, Gerresheimer, Pilkington.

⁴⁵² Accords Alcatel, Chargeurs international, Compagnie Laitière européenne, Elf-Aquitaine, L'Oréal, Matra Hachette Lagardère, Peugeot Citroën.

⁴⁵³ Annexe 12.

⁴⁵⁴ M. Carley, P. Marginson, *Comités d'entreprise européens : une étude comparative...*, op.cit., p. 39 et s..

⁴⁵⁵ Annexe 13.

d'un crédit d'heures (19%) - lui permettant d'accomplir sa mission avec une majeure autonomie.

La dimension transnationale de cette instance est un facteur qui conditionne son fonctionnement et son effectivité et rend nécessaire un service de traduction⁴⁵⁶. L'extension géographique du groupe peut en effet conduire à un comité composé de membres parlant jusqu'à neuf langues différentes⁴⁵⁷. La diversité linguistique pose ainsi un problème de compréhension des documents transmis et de communication au sein de l'organe de représentation. Le risque que la barrière linguistique ne transforme cette instance dont l'objectif est de promouvoir la communication, en une «tour de Babel» est très élevé, surtout compte tenu des coûts qu'impliquent ces services de traduction. Cette question ne semble pas avoir été entièrement résolue par les partenaires. Si la plupart des accords contiennent des dispositions concernant le service de traduction, seuls 53% des accords assurent la disponibilité de ce service dans toutes les langues concernées, 19% dans certaines des langues concernées, 35% dans une langue unique. Ainsi, l'absence de toute formule dans un cinquième des accords ou la mise à disposition d'un service restreint dans un autre cinquième des cas risquent de marginaliser, sur le plan linguistique, une partie des représentants⁴⁵⁸. Certains accords, font même de la connaissance de l'anglais un critère de sélection des représentants⁴⁵⁹. Afin de limiter cet inconvénient, les accords organisent dans certains cas une phase transitoire devant aboutir à l'utilisation d'une seule langue commune. Des services d'interprétation sont ainsi assurés dans un premier temps, en attendant que les membres acquièrent une connaissance de la langue de travail, souvent l'anglais. Le moyen pour parvenir à la maîtrise d'une langue étrangère, par la prise en charge de cours de formation, n'est toutefois organisée que dans 22% des accords⁴⁶⁰.

La formation est une autre question essentielle. Le bon fonctionnement de cette nouvelle instance de représentation européenne requiert, pour être effective, que

⁴⁵⁶ Voir sur l'entrave que peuvent représenter pour le bon fonctionnement du comité d'entreprise européen les problèmes linguistiques D. Miller, B. Tully, I. Fitzgerald, "The politics of language and European Works Councils: Towards a Research Agenda", *EJIR*, 2000, p. 307 et s..

⁴⁵⁷ "Costs and benefits of EWCs", *EWCB*, n.28, 2000, p. 18.

⁴⁵⁸ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Comités d'entreprise européens ...*, op.cit., p. 56.

⁴⁵⁹ Groupes Hewlett Packard, Hitachi et Philipp. Hozmann.

⁴⁶⁰ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Comités d'entreprise européens ...*, op.cit., p. 68.

les membres qui la composent aient un profil international. Ceci va de la connaissance de la langue commune de travail, à une compétence technique permettant de lire les données relatives à un groupe de dimension supranationale, à la compréhension de différentes cultures et les systèmes de représentation à travers l'Europe. Des dispositions particulières concernant la formation des délégués européens sur le fonctionnement du groupe et autres questions techniques ne figurent que dans moins de 5% des accords⁴⁶¹.

Malgré l'absence de dispositions sur ce point, cette question a été objet d'une initiative conjointe des partenaires sociaux après la mise en place du CEE dans les groupes GEC Alsthom et Volkswagen. Un programme de formation de quatre jours a été organisé dans le groupe GEC Alsthom, un an après la création du CEE, suite à un accord entre la direction centrale et les syndicats. Ces journées prévoient une introduction, par un professionnel du CES, à l'histoire de la directive, un aperçu général des systèmes de représentation dans les Etats membres, mais aussi des conseils pratiques sur la façon d'exploiter au mieux les réunions préparatoires, sur la manière plus efficace pour divulguer l'information auprès des représentants locaux. Les dirigeants des cinq divisions de GEC Alsthom devaient ensuite présenter l'histoire et l'organisation du groupe, ses performances et stratégies. Ce type de formation permet de faire prendre conscience aux membres du CEE du rôle qu'ils doivent jouer, notamment grâce à la possibilité qu'offrent ces rencontres d'avoir un contact direct avec les autres représentants en dehors de la réunion annuelle. Ce cadre informel favorise ainsi des échanges sur des thèmes plus généraux et contribue à ce qu'un esprit européen se forme au sein de l'instance de représentation⁴⁶². Dans le groupe Volkswagen, où un comité transnational était déjà en place depuis 1990, la formation tend moins à expliquer le rôle d'un représentant européen qu'à améliorer le fonctionnement du CEE. C'est sous la forme de séminaires que ces rencontres ont lieu. Initialement elles étaient organisées sur des questions générales, comme le CEE, et les syndicats dans les différents établissements du groupe en Europe, et ont, à partir de 1996, été abandonnées en faveur de séminaires sur des points précis comme la

⁴⁶¹ Notamment dans les accords Danone, Elf-Aquitaine, General Accident, General Bank, KLM, Kone, National Westminster Bank, Nokia, Pechiney, Rhône Poulenc, Solvay, Unisource, Van Ræy, Wella.

⁴⁶² T. Muller, "Employee strategies for realising EWCs' potential", *EWCB*, n.15, 1998, p. 13.

situation de groupes d'employés (femmes, jeunes), les politiques de santé et sécurité. Ces séminaires sont fréquentés par des représentants qui ne sont pas nécessairement membres du CEE et visent à donner un visage à l'instance européenne, à renforcer le lien entre cet organe et les instances nationales⁴⁶³. La question de la formation a pris une ampleur particulière dans les groupes Danone et Elf-Aquitaine où un accord spécial a été signé entre le CEE et la direction centrale.

Aux termes de l'article 6, *«la direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier ... les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen»*. L'ensemble des accords dits "post-directive" se sont conformés au texte communautaire et contient des dispositions relatives à la prise en charge des frais⁴⁶⁴. A la différence des "accords article 13", les coûts tendent à être couverts entièrement par la direction centrale et non plus à être partagés avec les directions locales⁴⁶⁵. Au-delà des formules générales indiquant le financement des frais relatifs aux réunions, un certain nombre d'accords attribue un budget spécifique au comité d'entreprise européen (11%), prend en charge les coûts d'un expert (30%). Une attention particulière est réservée à l'attribution d'un temps libre ainsi qu'au paiement des salaires des représentants des travailleurs afin qu'ils ne soient pas lésés par l'accomplissement de leur nouvelle fonction. L'accord Generali prévoit un crédit de 32 heures pour les membres du comité d'entreprise européen et de 64 heures pour les membres du comité restreint. L'accord Cadbury prend en charge les frais engendrés par la garde des enfants lors du déplacement des représentants des travailleurs. Mais le trait saillant de ces accords est sans nul doute l'importance ressentie du besoin d'une langue commune, voire d'une "culture européenne" comme présupposé du bon fonctionnement de la nouvelle instance. Des cours de formation linguistique, financés par la direction centrale, afin d'aboutir à terme à l'utilisation d'une seule langue, sont l'objet d'un engagement diffus parmi les "accords article 6"

⁴⁶³ Un représentant de la FEM s'est exprimé sur ce point en disant que "EWCs must deliver a tangible product for those who are not on the EWC, for the others employees. If you cannot keep up. that link to the people you are suppose to represent, then the whole thing will fall into disrepute." Voir T. Muller, "Employee strategies for realising EWCs' potential", *op.cit.*, p. 14.

⁴⁶⁴ Annexe 14.

⁴⁶⁵ 18% des accords prévoient ce partage. Les accords Lexel et Sara Lee renvoient par contre la prise en charge des frais essentiellement aux directions locales.

(40%). La formation s'étend parfois aux matières économiques et financières, aux mécanismes de fonctionnement des entreprises multinationales, au droit social européen⁴⁶⁶.

3. *Le flux d'information : permanence, diffusion, confidentialité*

Par la mise en place d'un comité d'entreprise européen, la directive vise à améliorer l'information des travailleurs dans les entreprises à dimension européenne. Cet objectif implique ainsi qu'un flux d'information soit garanti, aussi bien en entrée qu'en sortie.

La présence d'un comité restreint dans les accords "pré-directive" (62% des accords) semble être le mécanisme principal mis en œuvre par les parties afin de ne pas faire de l'instance européenne une structure marginale⁴⁶⁷. Ce comité est présent, conformément aux indications de la directive, surtout dans les entreprises de grande dimension, lorsque la taille du comité d'entreprise européen dépasse 20 membres. Il s'agit, en principe, de structures représentant uniquement le personnel (71%). Ce comité est en général responsable pour assurer la communication, liaison ou coordination entre les membres du CEE (50% des accords). Il fait également office de lien avec la direction centrale durant l'année qui sépare les deux réunions. C'est ainsi que dans 35% des cas cet organe est chargé de convoquer les réunions extraordinaires ou dispose d'un droit d'information et de consultation dans des circonstances données (28%). Le droit d'être informé en permanence est par contre marginal (11%).

Certains groupes ont créé d'autres types d'infrastructures en vue de permettre au CEE de remplir ses fonctions avec une certaine continuité. Dans le groupe Alcatel Alsthom, le CEE fait circuler parmi ses membres un questionnaire tous les trois mois sur les aspects plus importants relatifs à la situation de l'emploi dans les différentes entreprises du groupe. Ce questionnaire est ensuite renvoyé au comité restreint qui

⁴⁶⁶ M. Carley, P. Marginson, *Comités d'entreprise européens : une étude comparative...*, op.cit., p. 40 à 42.

⁴⁶⁷ Annexe 15. P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Comités d'entreprise européens ...*, op.cit., p. 43.

discute des résultats, lors d'une des quatre réunions annuelles, et communique un compte-rendu aux membres du CEE. Cet échange permet aux représentants d'avoir une information mise à jour sur la situation du groupe, ainsi que d'avoir le temps d'évaluer, avant la réunion préparatoire, les informations centrales à partir desquelles élaborer une stratégie commune⁴⁶⁸. La permanence de l'information passe dans le groupe Bull par la mise en place d'un réseau informatique mettant en contact pendant l'année les membres du CEE et leur permettant ainsi d'être au courant des développements dans les différentes entreprises du groupe avant la réunion préparatoire⁴⁶⁹.

L'importance d'une structure de taille réduite, qui puisse représenter le lien de continuité d'un organe appelé à se rencontrer en moyenne une fois l'an, a été confirmée par les "accords article 6" (88%)⁴⁷⁰. Ses principales fonctions sont, comme précédemment, de coordonner les membres du CEE, d'organiser les réunions – préparatoires et plénières –, de conserver, entre une rencontre et l'autre, un contact avec la direction centrale, et d'établir l'ordre du jour. Par rapport aux accords "pré-directive", le comité restreint relevant des "accords article 6" tend à être davantage investi d'un rôle en cas de survenance de circonstances exceptionnelles (49%). Il couvre également des missions nouvelles, comme par exemple la participation au choix d'un expert, la mise en place d'une formation pour les membres du comité européen, la tâche de faire circuler l'information communiquée par la direction centrale, avant ou après les réunions⁴⁷¹.

Quant à l'information en sortie⁴⁷², la diffusion d'information, après la réunion plénière, est assurée dans 65% des accords "pré-directive" qui prévoient qu'un compte-rendu de la réunion devra être établi puis envoyé aux représentants locaux. Le compte-rendu est, en principe, rédigé conjointement par les deux parties (75%), mais relève d'un droit unilatéral de la direction centrale dans 20% des EMN, surtout anglo-

⁴⁶⁸ T. Muller, "Employee strategies for realising EWCs' potential", *op.cit.*, p. 14.

⁴⁶⁹ *Ibid.*

⁴⁷⁰ Annexe 16.

⁴⁷¹ M. Carley, P. Marginson, *Comités d'entreprise européens : une étude comparative...*, *op.cit.*, p. 35.

⁴⁷² Annexe 17.

irlandaises et asiatiques⁴⁷³. Parmi les entreprises où un comité restreint est mis en place, cette compétence est déléguée à cet organe (40%). La possibilité, pour les représentants des travailleurs, de se réunir après la session plénière est assez rare (22%). Dans les accords conclus après la date limite pour la transposition, le suivi de l'information est également en large partie assuré (90%). La procédure communément suivie pour assurer le flux de l'information est la distribution d'un compte-rendu de réunion, en général œuvre des deux parties. Celui-ci est parfois issu conjointement par les deux parties, ou bien est rédigé par la direction centrale et soumis à l'approbation des représentants des travailleurs, souvent par le comité restreint. Inversement, il est écrit par les représentants des travailleurs et signé par la direction centrale avant d'être distribué. Il est souvent précisé que, hormis les informations confidentielles, le compte-rendu doit bénéficier de la diffusion la plus large possible et doit, à cet effet, être traduit en différentes langues. Un certain nombre d'accords prévoient également qu'une rencontre soit réservée aux seuls représentants des travailleurs afin de faire un bilan post-réunion plénière (31%)⁴⁷⁴.

La question de la confidentialité⁴⁷⁵ a été une préoccupation majeure des directions centrales, en particulier des multinationales originaires de la Grande-Bretagne et des Etats-Unis⁴⁷⁶. Une clause de confidentialité est inscrite dans 88% des accords. Elle prend la forme d'une obligation générale pour les membres du CEE de ne pas divulguer à des tiers les informations classées comme confidentielles par la direction centrale. Le champ d'application étendu de cette obligation se manifeste ainsi par le fait qu'elle tend à inclure parmi les destinataires les seuls membres du CEE, considérant les représentants locaux comme des tiers, bien qu'ils soient soumis, au niveau national, à un devoir de discrétion⁴⁷⁷. La généralité de l'obligation se déduit également de sa formulation qui précise rarement les critères permettant de restreindre

⁴⁷³ Voir P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Comités d'entreprise européens ...*, op.cit., p. 54.

⁴⁷⁴ Annexe 18.

⁴⁷⁵ Annexe 19.

⁴⁷⁶ Voir P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Comités d'entreprise européens ...*, op.cit., p. 59.

⁴⁷⁷ Ce n'est pas le cas dans les accords Adtranz, Alusuisse-Lonza, Frantschach, Gerresheimer, Gruner-Jahr, Haslund Nycomed, Lieberh, Philips, Thyssen, Wella.

le rôle du comité⁴⁷⁸, aussi bien dans sa fonction de relais d'information entre les délégués nationaux et le centre économique, que dans ses compétences d'organe de représentation transnationale des travailleurs. Les clauses qui permettent à la direction centrale de retenir certaines informations sont, même si moins fréquentes (24%), tout aussi générales. Le caractère d'exception que devrait avoir la qualification d'information *confidentielle* ou *retenue* ne transparait ainsi pas des accords. La direction centrale dispose d'une ample marge discrétionnaire afin de déclarer qu'une information tombe dans l'une de ces catégories. En outre, la lecture des accords montre une totale absence d'homogénéité dans les critères de distinction entre ces deux types de classification. La formule de la directive selon laquelle «la nature de ces informations est telle que, selon des critères objectifs, la communication entraverait gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porterait préjudice à celles-ci» se retrouve dans de nombreux accords afin de justifier la prérogative reconnue à la direction centrale. Toutefois, ces critères ont été objectivés de façon très différente au point qu'une même information, par exemple celle relative aux opérations de bourse, relève dans certains cas du domaine de la confidentialité, alors qu'elle appartient, dans d'autres circonstances, au monopole de la direction centrale⁴⁷⁹. L'entrave apportée au flux de l'information, et donc à l'objectif premier de la directive, est ainsi en grande partie laissée à l'appréciation du détenteur de l'information.

Le pourcentage d'accords signés après septembre 1996 qui incluent une clause de confidentialité est encore plus élevé (95%)⁴⁸⁰. En général, obligation est faite aux représentants des travailleurs de maintenir le secret sur les informations portant la mention «confidentiel». Dans le silence des textes, on peut présumer que la définition des critères d'une telle qualification est déterminée par la direction centrale. Toutefois

⁴⁷⁸ Lorsque des critères sont fournis, il s'agit en général d'informations relatives aux marchés boursiers, au secret de fabrication.

⁴⁷⁹ Voir par exemple les accords Billia, David Smith, Electrolux, Gamma, Gate Gourmet, Sanyo, SCA, Thyssen qui classent ce type d'informations comme confidentielles et les accords Generale Bank, Hanson Brick, Hercules, Hitachi, Imperial Tobacco, Kraft Jacobs Suchard, Meyer, Mitsubishi electric, National Westminster Bank, Tomkins qui placent ces mêmes informations parmi les informations retenues.

⁴⁸⁰ Annexe 20.

la norme de transposition devrait contenir des éclaircissements à cet égard. Quelques textes précisent que ne figurent pas parmi les tiers, exclus des destinataires de l'information transmise, les représentants locaux qui doivent observer une obligation de secret en application de leur loi nationale⁴⁸¹. L'indication d'un droit au secret permettant de conserver certaines informations dans le domaine du monopole de la direction centrale apparaît dans la même proportion d'accords (25%)⁴⁸².

II. L'élaboration d'une définition communautaire du droit de consultation

L'un des principaux apports de la directive est de définir, pour la première fois en droit communautaire, la notion de consultation. Aux termes de l'article 2 la consultation est "un échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau approprié."⁴⁸³ Il s'agit toutefois moins d'une définition que de la description d'une procédure dont les termes ne suffisent pas à établir les garanties permettant de la rendre effective.⁴⁸⁴ La définition d'éléments essentiels, tels que le moment où doit intervenir la procédure de consultation⁴⁸⁵, et dont va dépendre l'efficacité de la directive, est remise aux partenaires sociaux. La question des garanties nécessaires à l'efficacité de la procédure de consultation avait été abordée dans le cadre des directives relatives aux licenciements collectifs et aux transferts d'entreprise. Un bref aperçu de la perception du législateur communautaire du droit de consultation (A), précédera donc l'analyse de l'approche retenue par les partenaires sociaux (B).

⁴⁸¹ Accords Azko Nobel, Bosch, Burda-Holding, Impress, Vogel & Noot.

⁴⁸² D'avis contraire le Rapport de la Fondation de Dublin qui considère que les "accords article 6" contiennent des clauses de confidentialité plus extensives. M. Carley, P. Marginson, *Comités d'entreprise européens: une étude comparative*, op.cit., p. 20.

⁴⁸³ Article 2.2 f).

⁴⁸⁴ Groupe de travail "Information et consultation", op.cit., p. 73.

⁴⁸⁵ G. Bélier, "Le comité d'entreprise européen: une instance encore à construire?", *Dr. soc.* 1994, p. 1027.

A. Le droit de consultation dans son approche communautaire

Dans les deux directives 'structurelles' la Commission avait opté pour une introduction de la participation par des règles de procédures. Plutôt que de poser des règles substantielles, comme instrument des garanties des travailleurs en cas de licenciements collectifs ou de transferts d'entreprise, la Commission s'en est remise au dialogue avec les représentants⁴⁸⁶. La mesure de l'efficacité de ces règles a été soulevée à l'occasion de la mise en œuvre de ces normes. C'est en particulier autour du moment auquel doit avoir lieu la procédure de consultation (1) et des sanctions en cas de non-respect des obligations de procédure (2) que se sont concentrées les questions relatives à l'efficacité de ces règles.

1. Le moment de mise en œuvre du droit de consultation

Paradoxalement, la directive 94/45 est le seul texte en ce domaine à définir la notion de consultation, mais elle est aussi celui qui en assure le contenu le plus faible⁴⁸⁷. Les deux directives 'structurelles' ne donnent en effet pas de définition précise de cette notion, mais intègrent une référence par rapport à laquelle il est possible d'apprécier la conformité, ou compatibilité, des normes nationales d'application⁴⁸⁸. C'est par le terme «en temps utile» que le législateur communautaire indique le moment où la procédure de consultation doit avoir lieu et par la formule «en vue d'aboutir à un accord» qu'il en précise les finalités. On retrouve, dans ces deux directives, les termes suivants : *“lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord”*⁴⁸⁹ ou encore, dans la directive sur les transferts d'entreprises *“si le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, ils sont tenus en*

⁴⁸⁶ G. Couturier, “Quel avenir pour le droit de licenciement? Perspectives d'une régulation européenne”, *Dr. soc.*, 1997, p. 80.

⁴⁸⁷ P. Rodière, “Le comité d'entreprise européen à l'heure européenne”, *Dr. ouv.*, 1995, p. 61.

⁴⁸⁸ S. Laulom, *op.cit.*, p. 89.

⁴⁸⁹ Cette précision, relative au moment de la consultation, a été apportée lors de la révision de 1992 de la directive 75/129. Pour un commentaire de la norme révisée voir F. Favennec-Hery, “La directive 92/56 du 24 juin 1992 ou les espoirs déçus”, *Dr. soc.*, 1993, p. 29.

*temps utile à des consultations sur ces mesures avec les représentants de leurs travailleurs respectifs en vue de rechercher un accord.*⁴⁹⁰ Sans donner une définition précise des délais devant guider la mise en œuvre de la procédure, le législateur communautaire parvient à encadrer son déroulement en fixant l'objet de la procédure. L'expression ambiguë de «recherche d'un accord», qui tend à confondre consultation et négociation⁴⁹¹, rend indiscutable la nécessaire prise en compte du point de vue des représentants. Les procédures d'information et de consultation doivent se dérouler à un moment où la décision de licenciement n'a pas encore été prise irrévocablement et le choix de la restructuration n'a pas encore été arrêté de manière décisive. L'intervention préalable des représentants est seule de nature à permettre que l'objectif poursuivi soit atteint⁴⁹². Cette interprétation a d'ailleurs été confirmée par la Cour de Justice des Communautés européennes dans les arrêts du 8 juin 1994. Dans cette affaire, la Cour n'a pas été amenée à se prononcer directement sur la notion de consultation, mais a néanmoins eu l'opportunité d'en exprimer sa conception par le recours au principe de l'effet utile des normes communautaires en matière de licenciements collectifs. C'est ainsi qu'elle affirme qu'*"en harmonisant les règles applicables aux licenciements collectifs, le législateur communautaire a entendu, tout à la fois assurer une protection comparable des droits des travailleurs dans les différents États membres et rapprocher les charges qu'entraînent ces règles de protection pour les entreprises de la Communauté. A cette fin, les articles 2 et 3 de la directive posent le principe que les représentants des travailleurs doivent être informés et consultés sur les modalités des licenciements envisagés ainsi que sur la possibilité d'en réduire le nombre ou les effets et ces*

⁴⁹⁰ Article 6.2 de la directive 77/187. Ces termes se retrouvent également dans la proposition Vrederling de 1980 qui prévoit: *"La direction de l'entreprise dominante est tenue de transmettre à la direction de chacune de ses filiales au plus tard 40 jours avant l'adoption de la décision, des informations précises..."*; *"La direction de chaque entreprise est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants des travailleurs de cette entreprise et de solliciter leur avis dans un délai qui ne peut être inférieur à trente jours. Lorsque les représentants des travailleurs estiment que la décision envisagée est susceptible d'affecter directement leurs conditions d'emploi et de travail, la direction de l'entreprise filiale doit procéder avec eux à des consultations en vue de rechercher un accord sur les mesures envisagées à leur égard."*

⁴⁹¹ Certains commentateurs avaient décélé, dans les termes du texte de 1975, les germes d'une codécision. Voir P. Manikakis- Kravaritou, "La proposition de directive de la Commission sur les licenciements collectifs et les mesures de protection des travailleurs", *RMC*, 1974, p. 138.

⁴⁹² G. Couturier, *op.cit.* p.75.

représentants doivent pouvoir présenter des observations à l'autorité compétente."

Aucune expression, dans les dispositions relatives aux articles 6 et 13, ne fournit par contre de référence à partir de laquelle il serait possible de déduire le caractère nécessairement préalable de la procédure d'information et de la consultation du comité d'entreprise européen. La seule formule pouvant se prêter à une interprétation extensive comme le fait que la procédure de consultation doit se dérouler dans un "*esprit de collaboration*"⁴⁹³. Il semble cependant que, si l'on peut y voir une obligation de bonne foi et un devoir de loyauté⁴⁹⁴, il est difficile d'en déduire une obligation de consultation préalable. La nature de la consultation semble donc *a priori* pouvoir varier en fonction du choix de modèle auquel les négociateurs vont se référer, c'est-à-dire entre une conception "formaliste"⁴⁹⁵, suivant le modèle français de la consultation⁴⁹⁶, qui exige qu'un avis soit rendu préalablement à la prise de décision et une conception "pragmatique"⁴⁹⁷, selon laquelle la consultation consisterait en une délibération (autre aspect de l'échange de points de vues) sur des informations générales communiquées par la direction centrale, cette dernière solution ne paraissant pas imposer que la consultation ait lieu avant la prise de décision⁴⁹⁸. Ce n'est que par le recours au principe de *l'effet utile* que l'on peut déterminer la finalité de cette procédure. Cette notion constitue un guide pour l'interprète qui doit opter entre différents sens possibles à donner à un acte juridique. L'idée est de parvenir à expliciter la volonté, ambiguë ou cachée, des rédacteurs et de faire ressortir les effets recherchés par ce texte⁴⁹⁹.

⁴⁹³ Article 9.2 de la directive.

⁴⁹⁴ B. Teyssié, "Le comité d'entreprise européen (Directive n.94/45 du 22.09.1994)", *JCP*, Ed.E, 1995, n. 1, p. 1.

⁴⁹⁵ *Ibid.*

⁴⁹⁶ Article L. 431-5 du Code du Travail. G.Bélier, "Le comité d'entreprise européen une institution encore à construire", *op.cit.*, p. 1028.

⁴⁹⁷ B. Teyssié, "Le droit de la représentation du personnel à l'épreuve du comité d'entreprise européen", *JCP*, Ed. G., n.27, 1995. L'auteur considère que telle est l'interprétation retenue par le législateur communautaire et l'approuve dans la mesure où elle a le mérite d'être plus respectueuse que le droit français des intérêts légitimes de l'entreprise.

⁴⁹⁸ C. Hoarau et J-P. Jacquier, "Le comité d'entreprise européen: instance en devenir", *Travail et Emploi*, 4/95, p. 51.

⁴⁹⁹ Voir *Infra* sur le principe de l'effet utile p. 233 et s..

L'annexe de la directive permet de mieux déduire la conception que le législateur communautaire se fait de la nouvelle instance de représentation. D'après ces dispositions, le comité dispose non seulement d'un rôle prévisionnel, mais aussi d'un rôle d'urgence. Il doit être consulté «lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs». Le comité d'entreprise européen devrait ainsi être un moyen pour les représentants des travailleurs de s'insérer dans la vie de l'entreprise par une connaissance de ses rouages internes, de son fonctionnement, des projets qui l'animent, mais aussi en organisant une réponse adéquate dès lors que les intérêts des travailleurs sont en péril⁵⁰⁰. A cet effet l'annexe poursuit en établissant que la réunion d'information et de consultation «s'effectue dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale (...), sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable». Il semble donc que l'effet utile de la directive *comités d'entreprises européens*, puisse se résumer en la volonté de doter les travailleurs d'une structure apte à exercer une influence sur le processus décisionnel. Objectif qui a d'ailleurs été explicité par le groupe de travail, mis en place afin de fournir des orientations sur l'interprétation des termes de la directive.⁵⁰¹

La directive se réfère à deux types de consultation, l'une faisant suite à la communication des informations annuelles, l'autre intervenant en cas de circonstances exceptionnelles. En règle de principe, c'est sur une base annuelle que la consultation a lieu. La direction centrale est tenue de communiquer des renseignements sur le groupe dont elle fournit une énumération. Il s'agit d'informations «*sur sa structure, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.*»

⁵⁰⁰ M-A. Moreau, "A propos de l' "affaire Renault"", *op.cit.*, p. 499.

⁵⁰¹ Groupe de travail "Information et consultation", *op.cit.* p. 74.

La périodicité annuelle prévue pour la transmission des informations semble *a priori* rendre vaine toute considération sur la nécessité d'une information et d'une consultation préalable à la prise de décisions. Cependant, la liste dressée par la directive renvoie à des données de nature très diverse, certaines à caractère général visant davantage à donner une image de l'entreprise, d'autres se caractérisant par leur impact sur les intérêts des travailleurs. Ainsi, si l'on s'en tient à l'effet utile de ce texte – qui est d'assurer aux représentants de travailleurs une capacité d'influence sur le processus décisionnel – il y a lieu de retenir que les représentants des travailleurs doivent pouvoir être en général impliquer à la vie de l'entreprise et en particulier peser sur le processus décisionnel chaque fois qu'une décision ayant un impact considérable sur leurs intérêts est envisagée. Donc, en voulant identifier un dénominateur commun aux différents types d'informations qui affectent directement les intérêts des travailleurs, on pourrait avancer que ces informations, hormis celles à caractère général, ne devraient porter que sur des décisions encore à l'état de projet au moment de la consultation.

C'est d'ailleurs dans l'optique de toujours offrir la possibilité aux représentants des travailleurs d'exercer une quelconque influence sur les décisions qui touchent particulièrement leurs intérêts, que le législateur prévoit des réunions exceptionnelles. L'instance européenne doit être consultée lorsque, au cours de l'année, entre une réunion et une autre, surviennent des événements «qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs». La directive énonce, à titre indicatif, trois situations conduisant à une réunion extraordinaire : en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs. Des événements qui figurent déjà parmi la liste des informations annuelles. On peut dès lors en déduire que les éléments faisant basculer une information d'une catégorie à l'autre, et caractérisant la notion d'exceptionnalité, sont d'une part liés à leur impact jugé considérable sur les intérêts des travailleurs, d'autre part au fait qu'ils ne sont pas l'objet de consultation lors de la réunion plénière. La définition de «circonstance exceptionnelle» est importante afin de restituer aux trois circonstances prévues par la directive leur caractère indicatif et non limitatif, d'autres situations pouvant être couvertes par cette définition.

2. La sanction du défaut de consultation

Les directives en matière sociale choisissent, en général, de renvoyer l'organisation des recours juridictionnels et des sanctions aux droits nationaux. C'est ainsi que la directive relative aux comités d'entreprise européens, laisse aux États membres le choix des sanctions qui doivent "permettre l'exécution des obligations" prévues par la directive.⁵⁰² Le choix laissé aux États de déterminer comment ils sanctionneront les atteintes aux droits que les individus tirent du droit communautaire est un principe qui se conjugue avec la liberté des États dans le «choix des voies et moyens destinés à assurer la mise en œuvre des directives»⁵⁰³. Il revient à chaque droit national de définir la nature des sanctions applicables.

La Cour de Luxembourg veille cependant à ce que cette discrétionnalité ne soit pas une entrave à l'efficacité des normes de source communautaire. Dans une jurisprudence, développée surtout en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes⁵⁰⁴, la Cour de justice a fixé des repères destinés à guider les appréciations nationales, en particulier celles des juridictions⁵⁰⁵. Dans les arrêts *Van Colson*⁵⁰⁶ et *Harz*⁵⁰⁷ la Cour énonce les indications permettant d'évaluer la capacité protectrice d'un droit national. Elle affirme que "*si une application complète de la directive n'impose pas (...) une forme déterminée de sanction en cas de violation de l'interdiction de discrimination, elle implique néanmoins, que cette sanction soit de nature à assurer une protection juridictionnelle effective et efficace*"⁵⁰⁸. C'est ainsi que la sanction doit présenter un caractère réellement dissuasif, et non simplement symbolique, doit être adéquate et

⁵⁰² Article 11.4 de la directive.

⁵⁰³ P. Rodière, "Sur les effets directs du droit (social) communautaire", *RTDE*, 1991, p. 584.

⁵⁰⁴ A. Arnulf, "Sanctioning discrimination", *E.L.Rev.*, 1984, p. 267 et s.; D. Curtin, "Effective sanctions and the equal treatment directive: the Von Colson and Harz cases", *C.M.L. Rev.*, 1985, p. 505 et s.; M. De Luca, "Discriminazioni fondate sul sesso in materia di lavoro e sistema sanzionatorio: linee di tendenza e prospettive della giurisprudenza comunitaria", *FI*, 1985, p. 59 et s.

⁵⁰⁵ P. Rodière, *loc.cit.*, p. 586.

⁵⁰⁶ Arrêt *Von Colson et Kamann c/ Land Nordrhein-Westfalen*, Aff.14/93, ECR [1984], p. 1891

⁵⁰⁷ Arrêt *Harz c/ Deutsche Tradax GmbH*, Aff.79/83, ECR [1984], p. 1921.

⁵⁰⁸ Arrêt *Von Colson*, par. 23, p. 1908.

proportionnée⁵⁰⁹. L'exigence que la violation du droit communautaire soit assortie de l'application d'une sanction est un principe que la Cour fonde sur l'obligation générale de coopération de l'article 5 du Traité de Rome⁵¹⁰ et sur le principe d'efficace transposition des directives communautaires. Les indications données par la Cour au regard des attributs nécessaires d'une sanction, ne s'appliquent donc pas seulement en matière d'égalité de traitement, mais sont au contraire d'application générale. Elles se posent comme condition du primat du droit communautaire⁵¹¹.

Les conditions qui figurent dans les deux arrêts cités selon lesquelles «le principe de la transposition efficace de la directive commanderait que les sanctions soient conçues de manière à constituer (...) pour l'employeur un moyen de pression à prendre au sérieux»⁵¹² et que la sanction «doit avoir à l'égard de l'employeur un effet dissuasif réel»⁵¹³ peuvent donc être étendues au domaine des directives en matière de participation des travailleurs. Ces mesures présentent la particularité de ne pas prévoir de règles substantielles, mais de reposer au contraire sur des obligations de procédures. L'efficacité de ces normes tient ainsi entièrement au respect d'une procédure, par ailleurs souvent énoncée en des termes relativement imprécis. L'objectif recherché par ces règles à caractère procédurale n'est pleinement satisfait que s'il existe un système de sanctions qui permet d'éviter que des décisions, notamment les licenciements collectifs, transferts d'entreprise ou toute autre décision ayant un impact considérable sur les intérêts des travailleurs, prennent effet tant que la procédure d'information et de consultation n'a été régulièrement engagée et menée à son terme⁵¹⁴. L'exigence d'une unification des sanctions acquiert, dans ce cadre, un

⁵⁰⁹ Ce principe se retrouve également dans l'arrêt de la Cour du 8 juin 1994, *Commission/Royaume-Uni*, point n.40: *"Lorsque une directive communautaire ne prévoit de sanctions spécifiques en cas de violation de ses dispositions ou renvoie, sur ce point, aux dispositions législatives, réglementaires et administratives nationales, l'article 5 du Traité impose aux États membres de prendre toutes les mesures propres à garantir la portée de l'efficacité du droit communautaire. A cet effet, tout en conservant son pouvoir discrétionnaire quant au choix des sanctions, ils doivent veiller à ce que les violations de la réglementation communautaire soit sanctionnée dans les conditions de fond et de procédures analogues à celles applicables aux violations de droit national d'une nature et d'une importance similaire et qui, en tout état de cause, confèrent à la sanction un caractère effectif, proportionné et dissuasif."*

⁵¹⁰ Art. 10 TCE.

⁵¹¹ M. Roccella, "Sanzioni e rimedi nel diritto del lavoro comunitario", *RIDL*, 1994, p. 69.

⁵¹² Arrêts *Von Colson*, par.14, p. 1906 et *Harz*, par.14, p. 1939.

⁵¹³ Arrêts *Von Colson*, par.23, p. 1908 et *Harz*, par.23, p. 1941.

⁵¹⁴ G. Couturier, *op.cit.*, p. 81.

relief particulier. Elle est indissociable de la question des garanties nécessaires au respect d'un droit fondamental⁵¹⁵. L'importance d'assurer un niveau de contrainte juridique minimum dont dépend l'efficacité d'obligations procédurales avait d'ailleurs été ressentie par la Commission à l'occasion de la révision de la directive sur les licenciements collectifs de 1992. Elle avait proposé d'imposer à chaque pays la mise en place de procédures judiciaires spécifiques permettant d'obtenir la nullité des licenciements. Elle n'a toutefois pas été suivie par le Conseil⁵¹⁶.

La directive sur les comités d'entreprise européen est de facture classique et renvoie la détermination des sanctions aux Etats membres. Les pays ont, en général, prévu un système de sanctions qui s'applique en cas de violation des obligations liées au fonctionnement de l'instance de représentation transnationale. Des amendes⁵¹⁷ ou des peines pénales⁵¹⁸ sanctionnent le non-respect de la procédure d'information et consultation résultant des accords. Au Danemark et en Suède les accords d'anticipation ne sont toutefois pas couverts par le système de sanctions⁵¹⁹. Le caractère dissuasif de ces sanctions a toutefois été hautement critiqué, surtout par la CES, à la suite des divers épisodes de restructurations d'entreprises réalisées en l'absence de toute procédure de consultation du comité d'entreprise européen⁵²⁰. Une réflexion sur les procédures judiciaires permettant d'assurer l'efficacité de la directive est ainsi au cœur des questions que la Commission devrait aborder dans le cadre d'une révision du texte de 1994.

B. La consultation d'après les accords

La procédure de consultation suppose que les parties se réunissent afin d'instituer un dialogue dont l'objet est l'expression du point de vue, de l'opinion, de l'avis des travailleurs à travers leurs représentants - à partir des informations

⁵¹⁵ S. Fredman, "European Community discrimination Law: a critique", *I.L.J.*, 1992, p. 131.

⁵¹⁶ F. Favennec-Héry, *op.cit.* p. 32.

⁵¹⁷ Danemark, Finlande, Luxembourg, Italie, Portugal.

⁵¹⁸ Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Irlande.

⁵¹⁹ M-A. Moreau, *Rapport de synthèse*, p. 12.

⁵²⁰ Voir *Infra* p. 157 et s..

communiquées par la direction centrale - sur les décisions qui sont susceptibles d'affecter les travailleurs. Le pouvoir de décision de la direction centrale reste intact, mais l'intervention des représentants devrait pouvoir peser sur les choix qui seront opérés.

Dans sa définition du terme consultation, la directive ne fournit que des indications très générales quant à l'objectif de cette intervention. Ce seront les partenaires sociaux qui devront établir, par accord, une définition plus précise des éléments qui leurs consentiront une influence en particulier le moment de la consultation (1), la tenue d'une réunion préparatoire et la fixation de l'ordre du jour (2), l'intervention en cas de circonstances exceptionnelles (3).

1. Définition de la consultation

Les accords conçoivent souvent la consultation⁵²¹ en termes de «dialogue» ou «d'échange de points de vues» devant avoir lieu entre/direction centrale et comité d'entreprise européen à échéance annuelle (87%)⁵²² pendant une journée⁵²³. Ils se limitent à reprendre la définition de la directive et ne la complètent souvent qu'en précisant que la date de la réunion plénière doit être fixée dans la période immédiatement successive à la publication des comptes annuels du groupe (20%). A première vue, la lecture de ces textes révèle que le rôle reconnu à cette instance n'est pas nécessairement la mise en place d'une procédure permettant aux représentants des travailleurs d'influencer le processus de décision⁵²⁴. La consultation apparaît comme un droit d'information approfondi, un droit de poser des questions, de débattre, au

⁵²¹ Annexe 21.

⁵²² 13% d'accords prévoient une fréquence bi-annuelle.

⁵²³ Certains accords limitent toutefois cette rencontre à 3 ou 4 heures: BICC Câbles, British Airways, PPG, Unisource.

⁵²⁴ Même si il représente un exemple isolé l'accord Club Méditerranée mérite d'être cité. Il déclare expressément que le terme consultation doit être entendu comme "l'organisation d'un échange de vues et l'établissement d'un dialogue, sans que cela implique une obligation pour la direction centrale de rechercher l'opinion du CEE avant de prendre une décision".

sujet de renseignements communiqués par la direction centrale afin d'avoir une vision des activités du groupe dans son ensemble⁵²⁵.

Par contre la question du moment auquel doit avoir lieu la consultation, par rapport à la prise de décision, l'importance du caractère préalable de la procédure afin de donner pleine efficacité à la nouvelle instance de représentation, sont rarement abordés. La prévision de moyens permettant de conférer à ce nouvel organe de représentation la capacité de peser sur les décisions de nature transnationale du groupe ne se manifeste - à des degrés différents - que dans un nombre très restreint d'accords (14%). Elle prend, dans certains cas, la forme d'un droit de présenter, à la suite de la communication d'informations, des commentaires ou des recommandations à la direction centrale⁵²⁶. Ce droit ne se cantonne pas nécessairement à la possibilité de faire connaître la position des représentants des travailleurs sur certaines questions. Il est dans certains cas assorti de la possibilité d'intervenir dans un certain délai et de demander des explications à la direction centrale sur la décision envisagée⁵²⁷ ou d'une obligation de cette dernière de motiver son refus de tenir compte des opinions des représentants⁵²⁸, de communiquer aux représentants la façon dont leur point de vue a été pris en compte dans la décision finale⁵²⁹, voire d'une possibilité de retarder⁵³⁰ la décision et de rechercher une position commune.⁵³¹ Mais c'est surtout par des termes visant à spécifier que la procédure doit avoir lieu avant que la décision ne soit définitive que cette volonté se manifeste. Ainsi, si cette indication n'est parfois fournie que par la mention «en temps utile»⁵³², elle est dans d'autres cas plus explicite et précise que la consultation doit avoir lieu «avant que la décision ne soit prise ou

⁵²⁵ Les dispositions de l'accord Tomkins peuvent être prises à titre d'exemple: "...l'objectif est de développer un dialogue constructif à propos des opérations, des stratégies futures pour un succès commun..."

⁵²⁶ Accords Bull, Danisco, Henkel, ICI, ISS, ITT Automotive, NKT, Pioneer, Zehnder.

⁵²⁷ Accord Volkswagen.

⁵²⁸ Accord Generale Bank.

⁵²⁹ Accord EDS.

⁵³⁰ Accord Behr.

⁵³¹ Accord Deutsche Bank.

⁵³² Accords Bouygues, Bülher, Gamma, Hewlett-Packard, Kaefer, Keramik, Nutreco, Van Røey.

mise en œuvre»⁵³³ ou «lorsqu'il est encore possible d'influencer le processus décisionnel»⁵³⁴.

Certains accords se distinguent par l'existence de mesures particulièrement détaillées qui paraissent exprimer la volonté d'accorder au CEE un certain poids lors de la prise de décision. L'accord Danone définit ainsi le CEE comme une instance d'échanges de vues et de dialogue qui se voit reconnaître à ce titre un quadruple rôle. Il doit «faire un point régulier sur la situation et le développement du groupe», mais également «organiser le dialogue avec la délégation syndicale à ce sujet», ainsi que présenter des initiatives qui illustrent la politique sociale du groupe, mais surtout négocier des «avis communs en matière d'emploi, de formation, de sécurité et conditions de travail et d'exercice du droit syndical»⁵³⁵. Le droit de participer à l'élaboration de positions communes est reconnu également par l'accord Laffarge Coppée qui donne au CEE la compétence de contribuer à «définir des positions communes en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail» et l'accord Kvaerner où certaines décisions peuvent être prises d'un commun accord entre les représentants et la direction centrale. L'accord PLM est singulier en ce qu'il confère au CEE un rôle de conseil auprès des syndicats siégeant au conseil de surveillance. Enfin le droit de se prononcer sur les orientations du groupe et leurs conséquences «en matière d'adaptation des salariés aux modifications de la société» est renforcé dans les groupes Thomson CE et Thomson multimédia par la possibilité, avec l'accord de la direction, de créer une commission *ad hoc* qui pourra analyser des problèmes de nature spécifique. Le droit de participation reconnu au CEE va au-delà de la consultation pour prendre les formes d'un véritable droit de codécision dans deux cas

⁵³³ Accords Bat Industrie, Danone, Hanson Brick, Sara Lee Process, Scandic Hotels, Snaidero, Thomson CE, Thomson multimedia, Thomson Dasa, Verlagsgergruppe, Volkswagen.

⁵³⁴ Accords Campinia Melkunie, CPC, Hager, Lufthansa, Veba.

⁵³⁵ Il convient toutefois de rappeler que ce rôle de négociation avait été reconnu au comité bien avant l'adoption de la directive. Le groupe Danone a signé un accord en 1988 avec le syndicat international IUF visant à mettre en place un comité de représentation européen. Les rencontres annuelles entre le comité, doté d'un pouvoir de négociation, et la direction centrale avaient déjà donné lieu à l'adoption de conventions sur l'action en faveur de l'égalité professionnelle hommes/femmes (1989), la formation qualifiante (1992), l'exercice de l'action syndicale (1994). Voir "Danone EWCs' negotiating role confirmed", *EWCB*, 1996, n.2, p. 1; "Euro-bargaining at Danone", *EWCB*, 1996, n.3, p. 5; F. Guarriello et A. Jobert, *L'évolution des relations professionnelles dans les groupes transnationaux: vers un modèle européen*, op.cit., p. 25.

de figure. L'accord Airbus prévoit ainsi que les membres du CEE peuvent siéger au conseil de surveillance et exercer un droit de vote sur des matières économiques et sociales. De même l'accord Europipe prévoit la présence au conseil de surveillance de six représentants des travailleurs (quatre allemands et deux français) qui ont un droit de vote lors des délibérations relatives aux décisions de l'entreprise.

La définition donnée par la directive de la consultation comme «d'un dialogue» ou «d'un échange de points de vue» à été consacrée comme étant la définition communautaire de cette notion dans l'ensemble des accords signés après 1996⁵³⁶. Ces accords suivent la voie tracée par leurs prédécesseurs et fixent souvent la réunion plénière après la publication des comptes annuels (35%), en moyenne une fois par an (80%) pour une durée d'une journée (70%)⁵³⁷. Le pourcentage d'accords allant plus loin de la lettre de la directive et rendant, de quelques manières, explicite l'esprit du texte de 1994 est équivalent par rapport aux accords "pré-directive" (15%). C'est en général par la mention d'une consultation en «temps utile» que s'exprime cette orientation⁵³⁸.

2. Réunion préparatoire et fixation de l'ordre du jour

La possibilité pour les représentants de tenir des réunions préparatoires est une exigence ressentie par l'ensemble des négociateurs (85%)⁵³⁹. Etant donné que le comité ne se rencontre en principe qu'à échéance annuelle, il est utile pour les membres du CEE de se rencontrer hors de la présence de la direction centrale, en vue de discuter et de parvenir à un consensus ou à une stratégie commune sur les questions à débattre. Il est ainsi en principe prévu qu'à la veille de la réunion

⁵³⁶ L'accord Air France souligne que la différence entre la notion communautaire et la notion française de consultation tient en l'absence, dans le premier cas, d'obligation de convoquer l'instance de représentation des travailleurs avant que la décision soit définitivement prise.

⁵³⁷ Annexe 22.

⁵³⁸ Accords Air France, Burda, Glaxo Wellcome, Impress, Pirelli, Vogel, Züblin Ag. L'accord Burda confère également des pouvoirs de négociation au comité d'entreprise européen.

⁵³⁹ Annexe 23.

ordinaire, voire le jour même, les délégués peuvent se rencontrer⁵⁴⁰. Cette possibilité semble avoir été érigée en droit par les accords signés après 1996. Ces clauses sont inscrites dans l'ensemble des textes et s'accompagnent en principe d'un droit à l'expert et du détail des moyens nécessaires au fonctionnement de cette rencontre préparatoire (notamment un service de traduction)⁵⁴¹.

Des dispositions relatives à la fixation de l'ordre du jour⁵⁴² sont présentes dans la majorité des accords "pré-directive"(85%)⁵⁴³. Deux éléments ont une influence particulière sur le fonctionnement du CEE. Il s'agit d'une part de la date de transmission de l'ordre du jour, d'autre part de qui détient la prérogative de définir les matières qui seront discutées⁵⁴⁴. Près de la moitié des accords ne contient pas de dispositions relatives au moment où les représentants peuvent prendre connaissance de l'ordre du jour. Dans 30% des cas, cette communication a lieu de 3 à 4 semaines avant la réunion ordinaire, alors que pour les 20% des cas c'est 1 à 2 semaines avant que les représentants en prennent connaissance. La définition des matières qui feront l'objet d'information et de consultation est en général une prérogative exercée conjointement par la direction centrale et les représentants des travailleurs (73%). Dans 8% des cas, l'ordre du jour est établi exclusivement par la direction centrale, dans 5% par les représentants des travailleurs.

Ces deux points ont été approchés différemment dans les accords signés suite à la transposition de la directive⁵⁴⁵. Sauf quelques rares exceptions, l'ensemble des accords prévoit que l'ordre du jour doit être envoyé au moins deux semaines avant la

⁵⁴⁰ Ce type de dispositions se retrouve en particulier dans les entreprises nordiques alors qu'elles ne figurent que dans 80% des accords d'entreprises germano-néerlandaises. P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Comités d'entreprise européens ...*, op.cit., p. 64.

⁵⁴¹ Annexe 24.

⁵⁴² Annexe 9.

⁵⁴³ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Comités d'entreprise européens ...*, op.cit., p. 53.

⁵⁴⁴ B. Hancké souligne l'importance des matières faisant l'objet de discussions dans la perspective que la nouvelle instance européenne ne soit pas un instrument au service de la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise multinationale, mais un lieu où puisse se développer une culture syndicale européenne. Les sujets abordés sont rarement ceux désignés comme étant importants, par exemple la politique salariale, par les syndicats. B. Hancké, "The European Works Councils and Industrial Restructuring in the European Motor Industry", *EJIR*, 2000, p. 49 et s..

⁵⁴⁵ Annexe 10.

réunion. L'agenda des matières soumises au dialogue et à l'échange de points de vues relève quant à lui, soit de la prérogative conjointe des deux parties (95%), soit de celle des représentants de travailleurs (5%).

3. Circonstances exceptionnelles

Le point 3 de l'annexe prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, comme par exemple en cas de délocalisations, fermetures d'entreprises ou d'établissements et de licenciements collectifs, le comité d'entreprise européen doit être informé et consulté.

Les partenaires sociaux ont inclus une clause relative aux circonstances exceptionnelles⁵⁴⁶ dans près de 80% des accords⁵⁴⁷. Ce qu'il faut entendre par ce terme demeure par contre aussi vague que les dispositions de la directive. Environ 30 % des accords n'en donnent aucune définition⁵⁴⁸ et se limitent à reprendre le terme *circonstances exceptionnelles*. La formule commune que l'on tend à retrouver est celle de circonstances «ayant un impact considérable», des «répercussions importantes», «affectant de manière particulière ou significative» les intérêts des travailleurs et présentant une certaine urgence. A ce socle commun, qui est celui du point 3 de l'annexe, les accords ajoutent toutefois toute une série de conditions qui tendent à rendre plus restrictive la possibilité de convoquer une réunion extraordinaire. Si un grand nombre d'accords précisent que la mesure doit avoir des répercussions transnationales, dans 20% des cas il est également nécessaire qu'elle affecte les intérêts des travailleurs dans deux Etats au moins. Cette condition s'étend parfois à deux entreprises au moins dans au moins deux Etats⁵⁴⁹, deux Etats simultanément⁵⁵⁰, voire trois Etats au moins⁵⁵¹ ou à la majorité des travailleurs⁵⁵². On

⁵⁴⁶ Annexe 25.

⁵⁴⁷ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Comités d'entreprise européens ...*, op. cit., p. 50.

⁵⁴⁸ Ou une définition très vague comme par exemple l'accord Framatome qui mentionne au titre de circonstances exceptionnelles des événements devant entraîner des profondes répercussions sur l'avenir du groupe en Europe.

⁵⁴⁹ Accords Deutsche Babcock, Daf Trucks, Pawels, Sara Lee.

⁵⁵⁰ Accord Sharp.

⁵⁵¹ Accord Dow.

⁵⁵² Accord Rank Xerox.

retrouve des formules plus précises dans l'accord DHL qui confère un caractère d'exceptionnalité aux mesures qui affectent les intérêts des travailleurs dans au moins deux Etats, comme par exemple un licenciement collectif concernant au moins 10% de la main d'œuvre dans les pays visés par cette décision dans une période de six mois, dans l'accord Hewlett-Packard qualifiant d'exceptionnelle une fermeture d'entreprise, une délocalisation ou un licenciement collectif touchant, dans une période de six mois, 10% de la main d'œuvre de l'ensemble du groupe, dans l'accord Johnson Controls limitant la convocation d'une réunion extraordinaire aux cas d'une fermeture d'entreprise, licenciement collectif ou toute autre réduction du personnel concernant au moins 5% de la main d'œuvre totale du groupe ou 10% de la main d'œuvre s'il s'agit d'une circonstance concernant une autre matière couverte par l'accord, dans l'accord Elf-Aquitaine définissant une circonstance exceptionnelle comme «une modification substantielle d'une même activité dans au moins deux pays européens représentés au sein de l'instance et si l'opération concerne un chiffre d'affaires de plus d'un milliard de francs et/ou met en cause un effectif total de plus de 500 personnes.»

Le fait que la définition de ces termes demeure aussi vague que la lettre de la directive, voire plus restrictive, tend à faire de la convocation d'une réunion extraordinaire davantage une possibilité qu'un droit. La survenance d'une circonstance exceptionnelle n'entraîne en effet pas nécessairement une obligation de la direction centrale d'informer et de consulter à laquelle correspondrait un droit des représentants à être entendu. Dans 40% des cas, la convocation d'une réunion extraordinaire est soumise à l'accord conjoint de la direction centrale et des représentants qui devront établir si la mesure en question requiert qu'une procédure d'information et de consultation soit engagée. Dans de rares cas, l'accord déclare ouvertement cette initiative soumise à la décision discrétionnaire de la direction centrale⁵⁵³ ou ne prévoit aucune disposition⁵⁵⁴. La direction centrale conserve ainsi une marge discrétionnaire quant à la nécessité d'une telle réunion. Une large partie

⁵⁵³ Accords Astra, Icopal, HSBC, T&N.

⁵⁵⁴ A peu près 5% des cas.

des accords remet à l'appréciation de la direction centrale l'engagement de la procédure (30%) ou prévoit un droit unilatéral des représentants des travailleurs (25%). Dans ce dernier cas de figure, ce droit est toutefois en général soumis à un certain nombre de conditions. La demande doit être soutenue par la moitié⁵⁵⁵ ou majorité⁵⁵⁶ des représentants, voire par un pourcentage variable de membres⁵⁵⁷, ou bien par les représentants de deux Etats⁵⁵⁸, ou de trois Etats⁵⁵⁹ ou encore de deux Etats et deux entreprises différentes,⁵⁶⁰ ou enfin par la moitié des représentants en provenance d'au moins deux⁵⁶¹ ou trois Etats différents⁵⁶². Les accords Marazzi, Polimeri prévoient qu'une réunion extraordinaire peut être demandée par la majorité des représentants par une requête indiquant les raisons d'une telle convocation et devant être préalablement acceptée par la direction centrale. Dans ces hypothèses, la procédure exprime une possibilité de constat *a posteriori* par les représentants des travailleurs d'une décision déjà mises en œuvre, à propos desquelles ils pourront à la discrétion de la direction centrale obtenir des informations, davantage qu'un droit d'exercer une influence sur le processus décisionnel.

La question du moment auquel les représentants sont informés et consultés a, en général, été laissée ouverte. Elle est abordée par très peu d'accords (16%) en des termes plus ou moins vagues, et vise dans certains cas à garantir à la direction centrale le droit d'informer et consulter les travailleurs après que la décision a été mise en œuvre⁵⁶³. En principe c'est sous la forme d'expressions telles que «sans délai ou immédiatement»⁵⁶⁴, «aussi tôt que possible»⁵⁶⁵ ou en «temps utile»⁵⁶⁶ ou encore

⁵⁵⁵ Par exemple dans les accords Albert Fischer, EDS, SGS.

⁵⁵⁶ Par exemple dans les accords Alcatel, Keramik Laufen, SEW Eurodrive, Soparind, Unisource.

⁵⁵⁷ L'initiative est soumise à l'accord de 30% des représentants dans l'accord ITT, à 66% dans l'accord Linpac, à 2/3 dans les accords Cabot et Commercial Union, à ¾ dans les accords Cockerill et Domo.

⁵⁵⁸ Accord General Bank.

⁵⁵⁹ Accord ASW.

⁵⁶⁰ Accord Amylum.

⁵⁶¹ Accord Interbrew.

⁵⁶² Accord Fortis.

⁵⁶³ C'est ainsi dans les accords British Airways, Deco, Delphi, David Smith.

⁵⁶⁴ Accords Adtranz, Allianz, Clariant, Deutsche Babcock, Dayco, Gruner Jahr, Nestlé, Nutricia, Thomson-Dasa, Unilever.

⁵⁶⁵ Accords APV, Assa Abloy, Barclays, Daf Trucks, Coca-Cola, Danfoss, Danisco, DMC, GAN, ING.

⁵⁶⁶ Accords BP. Chemicals, BP. Oil, Gerg Fischer, Gerresheimer, Lufthansa, Man.

«lorsqu'elle est encore significative»⁵⁶⁷ qu'est indiqué le moment où la procédure doit être engagée. Dans quelques rares cas, il est explicitement précisé que l'information et la consultation doivent avoir lieu avant la mise en œuvre de la décision afin que les intérêts des travailleurs soient pris en compte⁵⁶⁸.

Le seul groupe à avoir mis en place des mesures spécifiques en cas de circonstances exceptionnelles est le groupe Danone. Le 9 mai 1997, la direction centrale du groupe français et le syndicat international UITA, ont signé un avis commun visant à rendre effectives les dispositions contenues dans l'accord relatif à la mise en place d'un CEE en cas de changements substantiels affectant les intérêts des travailleurs, tels que l'introduction de nouvelles technologies, les variations importantes dans le volume de production, les fermetures d'entreprises et autres situations ayant des répercussions sur les travailleurs. Ces mesures s'articulent en trois volets et devront être mises en application directement par les directions et syndicats au niveau local. Le premier volet concerne la formation qui doit permettre aux travailleurs dont l'emploi est menacé, de se réinsérer au sein du groupe ou ailleurs. Les syndicats (ou à défaut les représentants élus), doivent être informés au moins des modalités pratiques des programmes de formation dont les coûts sont entièrement pris en charge par la direction générale. La deuxième mesure regarde plus spécifiquement la consultation des syndicats des entreprises concernées par une décision affectant considérablement le volume des emplois. La direction centrale doit communiquer au moins 3 mois avant la mise en œuvre de la décision, une documentation expliquant une telle décision et les conséquences qu'elle risque d'engendrer. L'objectif est que la direction centrale propose un plan permettant le redéploiement des travailleurs affectés au sein du groupe et que les syndicats puissent proposer des solutions alternatives, sur lesquelles la direction centrale devra prendre position dans le délai

⁵⁶⁷ Accords Bau Holding, BBL, Bohler Uddelholm, Cockerill Sambre, Colgate Palmolive, DOMO, DOW, General Bank, Hanson Brick.

⁵⁶⁸ Deutsch Bank, Gamma, Renault 98, R.J.Reynolds, Thyssen, Sara Lee. L'accord Sara Lee est le seul à indiquer un terme: «la réunion se situera au plus tard dix jours suivants la première réunion de consultation des instances locales de représentation des salariés telle que prévue par la directive 75/129 relative aux procédures de licenciements collectifs lorsque le projet en cause porte sur un problème d'emploi". Il est toutefois précisé que la réunion ne sera organisée obligatoirement que si le projet a "une incidence transnationale, fait partie d'un plan de restructuration et concerne un pourcentage significatif des effectifs de chaque entité considérée».

d'un mois. Enfin, une fois qu'une décision ayant entraînée des pertes significatives d'emploi, a été adoptée, une structure spéciale est mise en place afin de faciliter le reclassement de la main d'œuvre concernée tout en tenant compte de différents paramètres tels que la qualification, les compétences, le salaire et la situation géographique des différents salariés⁵⁶⁹.

La définition de «circonstance exceptionnelle» qui ressort des “accords article 6” est marquée par la forte prise en compte de l'impact transnational de la mesure devant être l'objet de consultations⁵⁷⁰. C'est en général cette formule que l'on retrouve, à quelques nuances près⁵⁷¹, dans les textes afin de qualifier la situation devant déclencher la procédure de consultation en dehors de l'échéance annuelle. On lit : «un événement qui affecte considérablement les intérêts des travailleurs dans au moins deux Etats d'implantation du groupe». Cette circonstance, que les accords illustrent souvent à titre d'exemple par les cas envisagés par la directive, est généralement suivie d'une convocation par la direction centrale du comité restreint ou du comité d'entreprise européen. En principe, les accords semblent toutefois opter pour la première solution et limitent la procédure aux représentants des pays concernés par la mesure. L'instance de représentation, restreinte ou élargie, est tout d'abord informée et, si les parties le considèrent nécessaire, s'ouvre alors une phase de consultation. La particularité de ces textes est qu'ils mentionnent aussi rarement que les “accords article 13” le moment de la consultation (14%). Seulement sept accords précisent que la consultation doit se dérouler lorsqu'elle a encore un sens⁵⁷², en «temps utile»⁵⁷³ ou sur une décision planifiée⁵⁷⁴.

⁵⁶⁹ “Danone joint text tackles redundancies and closures”, *EWCB*, n.10, 1997, p. 4.

⁵⁷⁰ Annexe 26.

⁵⁷¹ Les accords Johnson et Nortel ajoutent à cette définition des conditions tenant au nombre de travailleurs affectés.

⁵⁷² Accords Air France, Duni, Heineken.

⁵⁷³ Accords Burda, Ingersoll-Rand.

⁵⁷⁴ Accords Vogel & Noot, Züblin Ag.

III. Bilan de la pratique

La directive a mis en place un nouvel instrument d'intervention fondé sur une dynamique de type particulier entre le légal et le négocié. Une négociation qui, comme nous l'avons souligné, se déroule à l'ombre de la loi. Le législateur définit les parties, ouvre des espaces à la négociation, encadre l'activité des partenaires sociaux par des prescriptions qui n'ont toutefois qu'une valeur subsidiaire. Cette présence accompagne par ailleurs les négociateurs au-delà de la signature des accords. En effet, aux termes de l'article 15 de la directive, un réexamen des modalités d'application du texte aura lieu en septembre 1999 en vue de proposer, si besoin est, les modifications nécessaires. Cette révision programmée correspond d'une certaine façon à une porte laissée ouverte par et pour le législateur communautaire.

Ces dispositions étaient assez vagues pour laisser présumer qu'à l'approche de la date indiquée, une évaluation de la pratique aurait été réalisée à cette occasion. Cet examen devait, de toute évidence, dans un premier temps permettre d'apprécier dans quelle mesure les droits d'information et de consultation, issus des accords, assuraient aux travailleurs une capacité d'influer sur le processus décisionnel et dans un deuxième temps, de réajuster les dispositions initiales afin de donner un contenu aux termes qui, n'ayant pas été définis par les partenaires sociaux, entravaient l'efficacité de la directive. En vue de préparer l'échéance de 1999, la CES et la Commission ont respectivement pris position sur l'état de la pratique dans les cinq années qui ont suivi l'adoption de la directive. Cet examen offre une évaluation de l'activité des partenaires sociaux en vue de déterminer la nécessité d'une révision. Il met également en relief les principaux points que le législateur communautaire avait laissé ouverts et qui, n'ayant pas été comblés par les négociateurs, peuvent être d'entrave à la réalisation de l'objectif fixé par la norme de 1994 (A). Ces incertitudes ne doivent toutefois pas faire oublier l'indéniable valeur ajoutée qu'ont représenté les comités d'entreprise européens, en particulier dans certains groupes (B).

A. Une révision est-elle nécessaire ?

A l'occasion d'une conférence organisée à Bruxelles, en avril 1999, par la CES, l'UNICE et le CEEP, avec le soutien de la Commission européenne, la première évaluation de la pratique a eu lieu. L'objectif de cette conférence était de réunir pendant deux journées les dirigeants et représentants des travailleurs qui avaient négocié des accords au sens des articles 13 ou 6 en vue de dresser un bilan, mais aussi indirectement d'identifier les points centraux sur lesquels auraient pu porter une révision⁵⁷⁵. La Commission après avoir délivré une appréciation très positive de ce nouvel instrument de régulation, a fait entendre qu'une révision, dans les termes préétablis, risquerait d'interrompre l'élán d'une dynamique encore à ses débuts.

Un rapport fut néanmoins dressé par la Direction Générale V⁵⁷⁶, auquel a fait suite une opinion de la CES accompagnée de propositions d'amendements. Ce texte donne un aperçu de l'état de transposition de la directive et une évaluation pratique de la norme communautaire et de ces perspectives. Si ce rapport a le mérite de fournir une synthèse, œuvre particulièrement difficile en ce qui concerne l'application pratique de la directive, il se limite toutefois à un constat sans ne jamais avancer de solutions. Le seul paragraphe dans lequel la Commission invoque la nécessité d'une quelconque intervention, renvoie cette tâche «aux parties concernées», ou, à défaut, aux juridictions. Cette solution est contestée par la CES car le renvoi à l'action judiciaire, afin de clarifier le contenu de ces droits, risque, notamment par le délai que ces recours engendrent, de conduire à une érosion de ces mêmes droits⁵⁷⁷.

La position de la CES permet d'avoir une vision un peu plus analytique de l'état de la pratique et des modifications nécessaires afin de rendre effectifs les droits d'information et de consultation. Le point central sur lequel le syndicat appelle à une révision concerne la notion d'information et de consultation. La Commission, dans le

⁵⁷⁵ "Social partners review developments of EWCs", *EWCB*, n.21, 1999, p. 6.

⁵⁷⁶ Rapport de la Commission au Parlement Européen et au Conseil sur l'état d'application de la directive concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaires et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, COM (2000) 188 final, du 4.04.2000.

⁵⁷⁷ Opinion of the ETUC on the "report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of the directive on the establishment of a European Works Council", <http://www.etuc.org/Policy/EWC/Revision/Pos500e.cfr>, p. 2.

point 2.2.2.d de son rapport, fait référence à l'affaire Renault comme à «un événement en particulier qui a soulevé le problème de savoir si le texte actuel est suffisamment clair en vue de garantir que l'information et la consultation soient effectuées dans des délais raisonnables et dans tous les cas avant que la décision soit prise». La CES rappelle que l'affaire Renault n'est pas un épisode unique, mais représente «la pointe d'un iceberg» et est la manifestation «d'une tendance générale des groupes de ne pas informer et consulter le CEE afin d'intégrer son avis dans le processus décisionnel, mais au contraire de le mettre face à un fait accompli»⁵⁷⁸. L'absence de consultation préalable, même si elle n'a pas été suivie d'un recours, a été dénoncée lors de la fusion entre le groupe ABB et le groupe Alstom Power⁵⁷⁹, de la fermeture de sites par les groupes Guinness⁵⁸⁰, Good Year⁵⁸¹, Rover⁵⁸², Michelin⁵⁸³ et Marks & Spencer⁵⁸⁴. De même, la procédure suivie lors des licenciements opérés par les groupes Bombardier⁵⁸⁵ et Levi-Strauss⁵⁸⁶ a été taxée par les syndicats européens de simple formalité qui n'a visé à aucun moment à prendre en compte le point de vue des travailleurs. Pour cette raison, la CES propose de revoir les notions d'information et de consultation en leur donnant un contenu plus précis. Aux termes de la proposition d'amendements l'information devrait être définie comme «une information compréhensive et écrite, délivrée en temps utile sur une base permanente, dans une langue compréhensible par les représentants. Elle devrait également permettre aux représentants d'avoir une vision approfondie de ces possibles répercussions ainsi que de préparer les représentants à la consultation»⁵⁸⁷. Quant à la consultation, le syndicat européen propose de compléter l'actuelle disposition elliptique avec la formule

⁵⁷⁸ Consultation of Social Partners on the Review of the EWC Directive, <http://www.etuc.org/Policy/EWC/Revision/socdialog.cfr>, p. 2.

⁵⁷⁹ "In brief", *EWCB*, n.28, 2000, p. 3.

⁵⁸⁰ "Guinness unions seek to define EWC "consultation" after job cuts announced", <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/10/inbrief/IE0010212N.htm>.

⁵⁸¹ "Goodyear to close Latina plant", <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/01/inbrief/IT0001140N.htm>.

⁵⁸² C. Villiers, "The Rover Case (1) The dale of Rover Cars by BMW – the role of the works councils", *I.L.J.*, 2000, p. 386.

⁵⁸³ "Michelin agrees EWC...and announces job losses", *EWCB*, n.24, 1999, p. 4; "Michelin redundancies stir unrest", <http://www.eiro.eurofound.ie/1999/11/inbrief/EU9911210N.htm>.

⁵⁸⁴ "Repercussions of the Marks & Spencer closures", *EIRR*, issue 329, 2001, p. 15; "Marks & Spencer plan sparks controversy", *EWCB*, n. 33, 2001, p. 1.

⁵⁸⁵ "Bombardier announces intention to close plant", <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/04/features/be0004309f.htm>.

⁵⁸⁶ "Levi Strauss factory closures-"the new Renault affair"", *EWCB*, n.18, 1998, p. 2.

⁵⁸⁷ "ETUC draft revised EWCs Directive", *EWCB*, n.26, 2000, p. 1.

suivante : «la consultation a lieu en temps utile avant que la décision ne soit prise par la direction centrale ou par un autre niveau plus approprié, de façon à ce que l'avis des travailleurs puisse être pris en compte au moment où elle est planifiée. Les représentants doivent pouvoir bénéficier d'un délai raisonnable afin de délivrer leur avis. Si cet avis est fourni par écrit, ils ont le droit d'être consultés oralement». En complément de ces notions centrales, la CES souligne l'importance de réviser également d'autres points ayant trait au flux d'information⁵⁸⁸, à la confidentialité⁵⁸⁹, au droit à un expert⁵⁹⁰, à la formation⁵⁹¹ et aux sanctions⁵⁹². Les positions de la CES mettent ainsi en évidence les espaces que le législateur avait laissés ouverts à la négociation et que les partenaires n'ont pas jusqu'à présent comblés. Ni les partenaires sociaux ni la Commission⁵⁹³ ne semblent être en mesure de résoudre ces incertitudes pour l'heure.

Les comités d'entreprise européens apportent également une indéniable valeur ajoutée, comme le démontre l'expérience particulière de certains groupes.

⁵⁸⁸ Le point 2.2.2.f du rapport de la Commission constate "qu'un autre problème souvent soulevé concerne l'effectivité du flux d'information entre les différents niveaux de représentation des travailleurs." La CES propose d'insérer dans l'article 10 de la directive l'obligation de fournir aux représentants du CEE "les moyens nécessaires afin d'informer les représentants nationaux sur les contenus et le résultat de l'information et de la consultation au sein du CEE".

⁵⁸⁹ La définition de la notion de confidentialité est en étroite relation avec l'étendue du flux de l'information. La CES remarque que cette notion est souvent utilisée afin d'interdire la transmission de l'information reçue par le CEE aux organes de représentation nationaux, pourtant tenus à une obligation de secret par leur propre législation nationale. Face aux carences des textes de transposition sur ce point la CES propose d'insérer à l'article 8.1 une disposition précisant que "la clause de confidentialité ne s'applique pas aux représentants des travailleurs nationaux et européens".

⁵⁹⁰ La CES souligne que le droit d'être assisté par un expert n'est souvent pas respecté dans la pratique. Le syndicat européen propose de renforcer les dispositions de l'article 5 de la directive faisant de cette possibilité un droit. Il convient toutefois de remarquer que l'article 5 se réfère aux processus de négociation, pendant lequel la présence d'un expert est possible, et non à la réunion ordinaire du CEE.

⁵⁹¹ La Commission souligne dans son rapport "l'importance de la formation...la directive sur les CEE étant un instrument de représentation transnationale qui ouvre des nouvelles possibilités pour la représentation d'intérêts et pour la communication transnationale". Elle poursuit en concluant que "cela demande un certain niveau de compétences aux membres du comité d'entreprise européen." La CES propose d'ajouter à l'article 10 un droit à suivre une formation payée par la direction centrale.

⁵⁹² Compte tenu du nombre important de cas où l'information et la consultation du CEE n'ont pas été respectés, la CES propose de renforcer le système de sanctions et de soumettre la validité de la décision prise par la direction centrale au respect de la procédure d'information et de consultation (article 9).

⁵⁹³ La Commission a déclaré dans son rapport «qu'elle prendra au moment opportun une décision sur une éventuelle révision de la directive» à la lumière notamment des évolutions des deux autres dossiers, à savoir la société anonyme européenne et l'information et consultation nationale, intimement liés à celui-ci». Rapport de la Commission au Parlement Européen et au Conseil sur l'état d'application de la directive, *op.cit.*, p. 7.

B. La valeur ajoutée des comités d'entreprise européens

L'apport le plus évident de la directive est qu'elle permet aux représentants de prendre conscience d'une dimension autre que celle nationale par la mise en place d'une structure transnationale. Ce forum de rencontre entre représentants de différents pays leur offrant la possibilité de venir à connaissance d'autres cultures de relations industrielles. C'est un lieu d'échange pouvant contribuer à la construction d'un «esprit» européen. C'est également l'opportunité de créer un réseau transnational pouvant conduire à des actions communes. La journée d'action du groupe Unilever en est une bonne illustration. Suite à l'annonce de la fermeture de sites par le groupe Unilever, les syndicats européens EMCEF et IUF, en coopération avec le comité d'entreprise européen, ont organisé une journée de protestation dans l'ensemble des sites⁵⁹⁴. Cette nouvelle instance donne enfin une meilleure transparence au groupe, non seulement par l'information délivrée, de nature transnationale, mais aussi par la faculté, pour les représentants, d'avoir un rapport direct avec le centre de décision économique et avec les expériences des représentants des travailleurs d'autres pays. A cet égard, certains y voient un forum où les représentants peuvent échanger leur points de vues, comparer leurs expériences et évaluer les performances dans les différents sites du groupe⁵⁹⁵. A terme cette enceinte pourrait conduire à l'émergence d'une partie syndicale transnationale. Un acteur venant s'inscrire dans le cadre des nouvelles formes de régulation promues par l'Union européenne⁵⁹⁶.

L'expérience des CEE dans certains groupes a aussi prouvé la capacité de cet

⁵⁹⁴ Une "cybercampagne" a également été organisée incitant les travailleurs de l'ensemble des entreprises de Unilever à envoyer des emails ou messages à la direction centrale. "“European action day” organised at Unilever”, *EWCB*, n.20, 1999, p. 4.

⁵⁹⁵ P. Marginson, K. Sisson, "European collective bargaining: a virtual prospect", *Journ.Com.Mar. Studies*, 1998, p. 521.

⁵⁹⁶ L'auteur décrit ces nouvelles formes de régulations, alternatives à la l'intervention législative, comme des actions communautaires au soutien de réseaux transnationaux entre des acteurs clés au niveau local dans les différents systèmes étatiques. En l'occurrence, la directive devrait permettre la naissance d'un agent de représentation des travailleurs qui serait l'interlocuteur des entreprises multinationales. M. Martínez Lucio, S. Weston, "European works councils and the 'Flexible regulation': the politics of intervention", *EJIR*, 2000, p. 203 et s. D'avis contraire B. Hancké selon lequel le comité d'entreprise européen n'est pas perçu par les syndicats comme un lieu de coordination d'une action syndicale transnationale. Il ne serait pour l'instant qu'un moyen de recueillir des informations et de renforcer leur intérêts nationaux. B. Hancké, "European works councils...", *op.cit.*, p. 35 et s..

organe à intervenir lors de prises de décisions essentielles, voire à promouvoir de nouvelles politiques au sein du groupe. La fondation de Dublin cite parmi les «success stories»⁵⁹⁷ le groupe Unilever dont le CEE a été consulté dans deux décisions de restructurations et a réussi à obtenir que la direction centrale retarde sa décision afin de permettre aux travailleurs affectés par la mesure de se réinsérer, voire de travailler en étroite collaboration avec les représentants nationaux en vue d'aider les travailleurs à suivre une formation⁵⁹⁸. Le CEE du groupe KNP BT Holding semble avoir été appelé à donner son avis sur le choix du cessionnaire lors de la cession des entreprises KNP Leykam et KNP BT Packaging. Ce rôle a été reconnu au CEE du groupe néerlandais DAF Trucks lors de la vente de l'entreprise Paccar. L'instance européenne a apporté une contribution, sous des formes diverses, dans les décisions de restructurations des groupes ING⁵⁹⁹, Hoogovens⁶⁰⁰ et Shell Europe Oil Products⁶⁰¹. Enfin, parmi les «success stories» des groupes allemands, le groupe Schmalbach-Lubeca a reconnu au CEE le droit d'information auprès des directions locales, en dehors des réunions plénières. Ce forum s'est également distingué par sa capacité à obtenir de la direction centrale, qu'elle modifie sa décision de délocaliser des entreprises allemandes en Italie, ce qui a permis de sauver des emplois.

Le potentiel de cette nouvelle instance, qui se caractérise par ce croisement de cultures, réside dans sa capacité à être un lieu de mise en comparaison des conditions d'emploi, des politiques sociales dans les différents pays. Cet organe peut ainsi être valorisé comme vecteur, dans certains domaines, des expériences nationales les plus avancées. Il peut même conduire à terme à un nivellement par le haut de normes sociales au sein des entreprises d'un même groupe⁶⁰². Cette voie a été empruntée avec succès par certains groupes en matière d'égalité des chances⁶⁰³, de formation⁶⁰⁴, de

⁵⁹⁷ "The impact of European Works Councils", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/07/study/TN9807201S.htm>.

⁵⁹⁸ "Coming of age: EWCs grow in their role", *EWCB*, n.18, 1999, p. 16.

⁵⁹⁹ Le CEE a coopéré avec la direction centrale lors de l'achat de la Banque Brussel Lambert.

⁶⁰⁰ Le CEE a contribué au développement d'une stratégie internationale de ressources humaines.

⁶⁰¹ Le Forum Européen Shell a participé, pendant une période de restructuration, à l'élaboration d'une nouvelle stratégie de développement du groupe Shell Oil Products.

⁶⁰² W. Buschak, "European Works Councils – a step towards the europeanisation of industrial relations", *EWCB*, n.6, 1996, p. 20.

⁶⁰³ Groupes Danone, Nestlé.

⁶⁰⁴ Groupes Danone, Elf-Aquitaine.

santé et sécurité⁶⁰⁵. L'expérience du groupe Ericsson mériterait d'être développée plus en détail. La promotion d'une politique d'égalité des chances, volet important de la politique des ressources humaines d'Ericsson même avant la création du CEE, a été confiée à cette nouvelle instance chargée d'organiser un concours de la meilleure «initiative en matière d'égalité professionnelle». L'idée est que le personnel du groupe Ericsson soumette à un jury, avant une date fixée, une initiative en matière d'égalité dont ils ont connaissance. Le jury propose ensuite au comité d'entreprise européen trois finalistes. Le comité décerne ensuite un prix au gagnant⁶⁰⁶.

Conclusion du deuxième chapitre :

Dans ce deuxième chapitre notre réflexion s'est développée essentiellement autour d'un axe : le passage de la définition réglementaire de règles de procédures à la détermination de ces mêmes règles par les partenaires sociaux.

Le droit européen, lorsqu'il a pris parti pour une introduction de la participation des travailleurs dans l'entreprise en choisissant le *registre de règles de procédure*⁶⁰⁷, avait opté, jusqu'en 1994, pour une définition législative de cette procédure. Cela se manifestait par des dispositions relatives aux délais devant encadrer le déroulement de la procédure, voire des sanctions qui accompagnent le non-respect des obligations prévues par les textes. La directive 94/45 table, à l'inverse, entièrement sur la logique du dialogue. Elle opte non seulement pour des règles qui, par définition, n'ont pas de contenu substantiel, mais aussi pour une détermination, par la négociation, des moyens devant conduire à la réalisation de l'objectif recherché par ces règles de procédure. L'exercice d'une influence par les représentants des travailleurs sur le processus décisionnel dépend en une large mesure de la capacité des négociateurs, côté salarial, de définir les garanties d'effectivité des

⁶⁰⁵ Groupes ENI, Merloni.

⁶⁰⁶ "Ericsson institutes prize for best "equality" initiative", http://www.ericsson.com/infocenter/news/Equality_prize.htm.

⁶⁰⁷ G. Couturier, *op.cit.*, p. 80.

droits d'information et de consultation.

L'analyse des accords est certainement un instrument d'étude limité, qui ne reflète pas nécessairement le mode de fonctionnement de la nouvelle instance de représentation. Il constitue toutefois un précieux outil, qui nous donne accès au fruit de l'activité des partenaires sociaux pendant ces années d'application de la directive. En voulant sommairement rendre compte de cette pratique, il semble que le constat plus évident est que les parties ont donné un contenu aux droits d'information et de consultation qui va rarement plus loin que les termes de la directive.

Conclusion de la première partie :

Quelques années après l'adoption de la directive, il est possible de prendre partie sur les considérations de la Commission, présentant la directive comme un «succès indéniable», aux vues d'une évaluation de la pratique.

Les raisons d'une lecture positive ne manquent certainement pas. Il est vrai que grâce à l'adoption de ce texte, un droit à être informés et un droit à être consultés dans les groupes d'entreprise de dimension communautaire figurent désormais au nombre des droits sociaux que les travailleurs tirent du droit communautaire. Il est également vrai que le nouvel instrument d'intervention, mis en place par la directive, a permis de débloquent des projets en jachère depuis des années et a ouvert la voie à un type d'approche permettant de recueillir le consensus en matière d'implication des travailleurs à la vie de l'entreprise. Ce modèle a en effet été repris dans le projet de statut de société anonyme européenne sur lequel les Etats sont parvenus à un accord politique après plus de trente ans de tentatives échouées⁶⁰⁸. La proposition de directive sur l'information et la consultation au niveau national, sur laquelle un accord a été atteint sous la présidence suédoise, intègre elle-même des dispositions relatives à la

⁶⁰⁸ Voir *Infra* p. 255 et s.

négociation collective pour la mise en œuvre de ces droits⁶⁰⁹. Enfin, les comités d'entreprise européens ont sans aucun doute représenté un outil important du développement d'un système de relations industrielles européenne⁶¹⁰. Ils ont contribué aussi bien à l'émergence des organisations syndicales européennes comme acteur central des négociations, qu'à une rencontre entre différentes cultures syndicales.

La Commission fit une telle déclaration seulement un an après l'adoption de la directive. Il est aujourd'hui possible, et nécessaire, aux vues des six cents accords conclus, de compléter cette appréciation par une évaluation de la pratique. En d'autres termes de s'interroger sur l'aptitude de ce nouvel instrument d'intervention à atteindre l'objectif recherché par les textes en matière de participation, à savoir la capacité d'exercice d'une influence par les représentants des travailleurs sur le processus décisionnel. Or, aux vues des accords, des commentaires de la CES⁶¹¹, des études récentes sur ce sujet⁶¹², ainsi que les différents cas de restructurations qui n'ont pas été précédé par une procédure d'information et de consultation⁶¹³, un même constat s'impose : celui de la faible incidence des comités d'entreprise européen sur les décisions prises par les directions centrales. Il est entendu que le poids de l'avis des représentants des travailleurs sur une décision ou sur ses conséquences sociales est difficilement mesurable. L'évaluation de l'effectivité de règles de procédures ne peut porter que sur le respect de cette procédure, sur l'accès, en d'autres termes, des représentants des travailleurs aux *raisons* qui conduisent l'employeur, ou la direction

⁶⁰⁹ Voir *Infra* p. 255 et s.

⁶¹⁰ T. Schulten, "European Works Councils: Prospects for a new system of European Industrial Relations", *op.cit.*, p. 303 et s.; W. Lecher, "Resources of the European Works Council – empirical knowledge and prospects", *Transfer*, 5, vol.3, 1999, p. 281 et s..

⁶¹¹ W. Buschack, "Workers Involvement in the European Union or What Happened to the Nautilus and Captain Nemo", in E. Gabaglio, R. Hoffman (sous la dir.de), *European Trade Union Yearbook*, European Trade Union Yearbook, 1999.

⁶¹² J. Wills, "Great Expectations: Three years in the Life of European Works Council", *EJIR*, 2000, p. 85.

⁶¹³ M. Colucci, "The european social charter and the right of information and consultation of workers. Its implementation in the European Union and in Italy", *Bull. Comp. Lab. Rel.*, n.39, 2001, p. 102. Voir également la résolution du Parlement européen du 15.02.2001 sur l'impact social des restructurations industrielles par laquelle il invite la Commission à adopter d'urgence une directive révisée sur les comités d'entreprise européens considérant notamment " que nombre d'entreprises ont été récemment restructurées sans information préalable des travailleurs ni consultation ou notification appropriée qui auraient permis de rechercher des solutions alternatives susceptibles de limiter les incidences négatives, sur le plan social, de la restructuration".

centrale, à prendre une certaine décision. Si on se limite à une évaluation sous cet angle précis, les différents événements ayant conduit à des restructurations, sans qu'ils aient été précédés d'une information et d'une consultation des travailleurs, conduisent à s'interroger sur le réel succès de ce nouvel instrument d'intervention. Le fait que seuls 15% des accords, d'anticipation et conclus selon les règles de l'article 6, contiennent des clauses prévoyant une consultation préalable ajoute à ce questionnement.

Nos considérations ne veulent, en aucun cas, se limiter à une critique négative de la directive. Elles voudraient au contraire constituer le socle à partir duquel mener une réflexion sur un mode d'intervention qui renvoie à la négociation collective la définition d'un droit fondamental, sans que des principes, autres que ceux consacrés au niveau national, n'encadrent une négociation d'envergure européenne. Une contribution à cette réflexion peut, à notre avis, être recherchée dans la qualification des termes d'*autonomie* et d'*hétéronomie* dans le cadre particulier de la directive. Des notions, qui compte tenu du contexte spécifique dans lequel elles prennent forme, mériteraient d'être repensées.

PARTIE II

REPENSER LES NOTIONS D'AUTONOMIE COLLECTIVE ET D'HETERONOMIE DANS LE CADRE DE LA DIRECTIVE 94/45

La directive 94/45 met en place une procédure entre deux acteurs. D'une part la direction centrale, sans être nécessairement l'employeur, représente, en vertu de son pouvoir de décision économique, une identification plus réaliste de la titularité du pouvoir de direction du personnel. D'autre part, les *représentants* des travailleurs interviennent selon des formes d'investiture (syndicale ou électorale) qui ne sont toutefois pas toujours précisées. Le processus qui va s'engager entre ces deux parties vise à l'adoption de normes s'appliquant collectivement à l'ensemble des travailleurs du groupe dans lequel elles auront été négociées. Cette procédure a été qualifiée, à juste titre, de *négociation collective*⁶¹⁴. Une telle qualification risque toutefois d'être trompeuse si on ne la situe pas dans son contexte, qui en fait un mécanisme *sui generis* caractérisé par des éléments qui lui sont propres et devant être analysés par conséquent selon un cadre méthodologique différent. Vouloir en souligner les différences requiert nécessairement que l'on prenne un paramètre de distinction, le premier à s'imposer étant le niveau européen *versus* le niveau national. La directive s'inscrit dans le cadre d'une négociation collective forgée à un niveau européen et se distingue en cela d'une procédure déterminée par les facteurs économiques, sociaux et politiques qui ont marqué l'histoire de tout système de relations industrielles au niveau national.

⁶¹⁴ G. Bélier, "Le comité d'entreprise européen: une institution encore à construire", *op.cit.*, p. 1028.; P. Rodière, "Le comité d'entreprise à l'heure européenne", *op.cit.*, p. 64; A. Lyon-Caen, "La négociation collective dans ses dimensions internationales", *op.cit.*, p. 363; S. Negrelli, "I Comitati Aziendali Europei: primi passi sulla strada delle relazioni industriali sovra-nazionali", *DRI*, n.2-1995, p. 75; F. Guariello, "I Comitati Aziendali Europei (Il ruolo della contrattazione collettiva nell'attuazione della direttiva comunitaria n.94/45)", *DL*, 1994, p. 3.

Cette démarche trouve toutefois immédiatement une limite en l'absence d'homogénéité des termes à comparer. Si une unité peut être trouvée côté européen, l'analyse ne portant que sur la négociation collective issue de la directive de 1994, le niveau national présente une mosaïque qui rend à priori difficile de la saisir comme un tout. Au sein d'une telle hétérogénéité on peut cependant identifier certains éléments communs⁶¹⁵ qui peuvent se résumer ainsi : *"collective labour law relations presuppose the existence of autonomous and voluntary organisations on the workers' and frequently also on the employers' side; they further presuppose the willingness of both sides to enter into and to observe agreements, and they presuppose the freedom and factual power to use industrial action, social sanctions for the enforcement of the bargaining process and the standard agreed upon"*⁶¹⁶. Le dénominateur commun, à partir duquel construire une comparaison, tient à notre avis dans le fait que la négociation collective naît dans un cadre autonome, avant toute intervention hétéronome, entre des parties indépendantes qui se reconnaissent respectivement la capacité de poser des normes et sont dotées de moyens de pression propres.

C'est à l'aide du concept d'*autonomie collective* comme source indépendante de production de droit que l'analyse doit être conduite. Dans une recherche inspirée par la volonté de mettre en évidence la spécificité d'une procédure en gestation – la négociation collective au niveau des groupes d'entreprise de dimension communautaire – il nous fallait trouver un instrument d'analyse permettant d'identifier des points de références communs à différents systèmes de relations industrielles afin non pas de les décrire, mais de les comparer à la procédure objet de notre étude. Le concept d'autonomie collective semble être l'outil le plus apte à servir de guide dans cette difficile opération de construction d'un paramètre de référence sans lequel la comparaison, l'analyse critique et la tentative de proposer un nouveau cadre conceptuel auraient été impossibles (Chapitre I). Ce n'est qu'à partir de la reconstruction du sens de ce terme à un niveau national que l'on pourra s'interroger

⁶¹⁵ Sur la possibilité de tracer un cadre commun de la négociation collective dans les différents Etats de la Communauté européenne voir A. Lo Faro, *op. cit.* p. 90 et s.; F. Schmidt, "Collective Agreements and Collective Bargaining, *International Encyclopedia of Comparative Law*, Chapter 12, p. 6.

⁶¹⁶ O. Kahn-Freund, "Labour relations and international standards. Some reflections on the European Social Charter", in *Miscellanea W.J.Gandshof Van der Meersch*, Vol.I, Bruyant, Bruxelles, 1972, p. 134.

et essayer de qualifier *l'autonomie* et *l'hétéronomie* dans le cadre de la directive (Chapitre II).

CHAPITRE I : CONCEPT D'AUTONOMIE COLLECTIVE ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

Le concept d'autonomie collective peut être entendu de différentes manières⁶¹⁷. Il indique, au sens littéral, le processus selon lequel une communauté se rend source de ses propres normes juridiques. Ce concept signale ainsi un mode originaire de production de normes par une entité sociale organisée. Il s'inscrit dans une lecture pluraliste du droit, l'autonomie collective désignant l'un des centres de production normative autres que l'Etat⁶¹⁸. C'est ainsi sous l'angle très particulier des sources que se place cette étude. Par cet instrument analytique, la négociation collective est observée en tant que foyer autonome engendrant du droit. Elle est perçue à partir de sa dimension sociologique, qui constitue le préalable du noyau normatif de la convention collective, ce qui la suppose et la sous-tend⁶¹⁹. A ce titre, afin d'expliquer le concept d'autonomie collective, référence a été faite à deux théories qui reposent sur cette notion dans leur interprétation d'un système de relations professionnelles (Section I) Ce fil d'Ariane, conduit à mettre en évidence les fondements sur lesquels repose la double spécificité de la convention collective dans ses rapports aux travailleurs, mais aussi dans sa relation avec d'autres sources normatives d'origine étatique (Section II).

⁶¹⁷ N. Aliprantis, *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, L.G.D.J., Paris, 1980, p. 29.

⁶¹⁸ S. Yannakourou, *L'Etat, L'Autonomie collective et le Travailleur - Etude comparée de droit italien et de droit français de la représentation syndicale*, L.G.D.J., Paris, 1995, p. 13.

⁶¹⁹ N. Aliprantis, *op.cit.* p. 8.

Section I : La capacité d'autoréglementation des acteurs professionnels

La négociation collective naît comme pratique sociale en vue de concilier les intérêts divergents des deux antagonistes sociaux. Le rôle premier des conventions collectives, que l'on retrouve vers la même période dans les pays industrialisés, est "*de mettre fin à des conflits par voie de négociation et d'accord*"⁶²⁰. Au dix-neuvième siècle les révoltes ouvrières sont fréquentes et les constats de fin de conflits, d'où sont issues les conventions collectives, sont des actes par lesquels les parties intéressées apportent un règlement pacifique aux conflits collectifs du travail⁶²¹. Les syndicats vont, en tant que représentants de la collectivité des travailleurs, négocier à l'issue d'une lutte ouvrière réussie avec les employeurs afin de fixer les conditions de travail. La convention collective remplit une autre mission essentielle qui est celle de "*protection sociale*."⁶²² Par cet acte, les salariés substituent, dans la détermination des conditions de travail, une force collective à une faiblesse individuelle. Le collectif devient ainsi le contre-pouvoir des prérogatives de l'employeur permettant de renforcer la position fragile du travailleur par le nombre. Le syndicat, assumant la défense de l'intérêt collectif, s'est ainsi substitué au *travailleur individu* pour constituer l'interlocuteur du chef d'entreprise.

Afin de saisir la négociation collective non seulement en tant que pratique sociale⁶²³, mais *comme un tout et exprimer ce 'tout' en termes juridiques*".⁶²⁴ Gino Giugni et Nikitas Aliprantis, ont proposé de concevoir les interactions entre acteurs collectifs, dont les intérêts entrent en conflit, comme un ordre juridique, distinct de

⁶²⁰ G. Lyon-Caen, "Négociation et convention collective au niveau européen", *Rev. trim. dr. comp.*, 9/1973, p. 595; G. Giugni définit le droit syndical comme un droit qui émerge d'un conflit d'intérêts et se fonde sur un compromis entre forces sociales. G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960.

⁶²¹ G. Lyon-Caen, *loc.cit.*, p. 590 et s..

⁶²² C'est à la possibilité pour les organisations de défense des salariés de déclencher un conflit que tient la fonction protectrice de la convention collective. G. Lyon-Caen, *op.cit.*, p. 596.

⁶²³ Pendant très longtemps la négociation collective a été l'objet de nombreuses études sociologiques davantage que juridique. G. Lyon-Caen a attiré l'attention de la doctrine juridique sur la carence d'une théorie de la négociation collective "opposée à celle du contrat". G. Lyon-Caen, "Le rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail", *Rev. trim. dr. civ.*, 1974, p. 229 et s..

⁶²⁴ N. Aliprantis, *op.cit.*, p. 8.

l'ordre étatique (A). Bien que ces auteurs aient fondé leur étude en prenant appui respectivement sur les systèmes italien et français, les enseignements que l'on peut tirer de ces analyses ont, à notre avis, une valeur heuristique allant au-delà du cadre auquel ils s'appliquent(B).

A. Les théories de l'ordre intersyndical et de l'ordre socioprofessionnel

C'est à l'aide de la théorie du pluralisme juridique en tant qu'instrument *méthodologique*⁶²⁵, que le premier en Italie, le second en France, ont formulé leur théorie respective de l'ordre "intersyndical" (1) et de l'ordre "socioprofessionnel" (2).

1. La théorie de l'ordre intersyndical

Dans son ouvrage *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Gino Giugni part du constat que les relations contractuelles intersyndicales ont tendance à se poser comme un "système" doté de ses propres règles de compétences et de légitimation, d'instruments singuliers de fonctionnement et de sanctions propres. Cet ensemble de normes vise à établir un équilibre entre des forces sociales ayant des intérêts divergents⁶²⁶. L'auteur propose, afin d'encadrer juridiquement les relations collectives, d'utiliser, d'un strict point de vue méthodologique, la théorie du pluralisme juridique de Santi Romano et d'appréhender ledit système en tant qu'ordre juridique. Plus précisément, c'est à partir de la *réconciliation* entre la théorie institutionnaliste de Santi Romano⁶²⁷ et de la théorie normativiste de Kelsen⁶²⁸, que Gino Giugni élabore le concept d'ordre juridique intersyndical. Le concept d'ordre

⁶²⁵ Dans leurs ouvrages respectifs, les deux auteurs posent comme prémisses l'utilisation de la théorie pluraliste en tant qu'instrument méthodologique. Il ne s'agit pas d'appliquer cette théorie afin de définir les rapports entre l'ordre étatique et les ordres extra étatiques, mais de l'utiliser comme un moyen d'analyse permettant d'appréhender les ordres extra-étatiques. La théorie pluraliste, en tant qu'instrument de connaissance, permet ainsi d'analyser sous un angle rigoureusement juridique les différents ordres. G. Giugni, *op.cit.*, p. 16 et p. 52 et s.; N. Aliprantis, *op.cit.*, p. 18.

⁶²⁶ G. Giugni, *op.cit.*, p. 13.

⁶²⁷ S. Romano, *L'ordinamento giuridico*, Sansoni, Firenze, 1947.

⁶²⁸ H. Kelsen, *Théorie pure du droit*, 2e éd., Dalloz, Paris, 1962.

juridique occupe une place centrale dans le cadre de ces deux courants de la théorie et de la philosophie du droit. Il constitue un moyen de percevoir le droit, non pas en tant que norme, mais comme un ordre. Le droit est un ensemble de normes qui puisent leur juridicité dans leur appartenance à un ordre juridique.

D'après Gino Giugni les relations collectives constituent un ordre distinct qu'il est nécessaire d'analyser selon une logique propre à celui-ci. L'application des principes légaux de l'ordre étatique ne permettrait en effet que de saisir partiellement les éléments *sui generis* qui caractérisent les rapports entre acteurs sociaux. En ce sens, la théorie pluraliste de Santi Romano offre un précieux instrument méthodologique car elle permet de comprendre la nature des éléments qui régissent l'organisation de ce corps social⁶²⁹. L'imprécision du concept «d'ordre juridique» dans la théorie de Santi Romano⁶³⁰ a toutefois suscité un large travail doctrinal⁶³¹, dont Gino Giugni, a cherché un complément dans la théorie normativiste de Kelsen⁶³². L'auteur emprunte ainsi sa définition de l'ordre juridique au normativisme pur de

⁶²⁹ G. Giugni, *op.cit.*, p. 16. S. Romano aborde sa construction en prenant position sur les définitions qui ont été données du droit comme norme de conduite. A son sens, le droit ne peut être conçu seulement comme un système de normes car il ne peut être réduit à la norme que pose l'organisation sociale. Au contraire c'est à l'entité ou à l'institution qui pose la norme qu'il faut faire référence afin de définir le droit. C'est l'institution, en laquelle le droit se concrétise, qui lui donne son caractère premier et fondamental. C'est à l'aide du concept "d'institution" ou "d'ordre juridique", termes entre lesquels il existe une identité parfaite, que l'on peut saisir le droit. L'institution est une organisation sociale, une sphère existante de droit objectif. Le corollaire de ce concept d'ordre juridique est qu'il existe autant d'ordres que d'institutions, chacun composé d'un ensemble de normes qui répondent à une logique interne qui leur est propre. S. Romano, *loc.cit.*, p. 20 et s.

⁶³⁰ S. Romano ne donne qu'une définition très vague de l'ordre, qu'il qualifie comme "tout être ou corps social.", *loc.cit.*, p. 25.

⁶³¹ L'œuvre de Allorio est l'une des plus significatives de ce courant doctrinal. L'auteur fait converger la théorie institutionnaliste et normativiste en identifiant un commun dénominateur entre ces deux théories. Selon l'auteur, la norme doit être effectivement appréhendée en fonction de l'entité dont elle émane, de son appartenance à un ordre juridique. Cet ordre n'est autre qu'un système de normes régissant la production normative, qui elles-mêmes sont réglées par une norme fondamentale. Le critère d'identification d'un ordre juridique est l'existence d'une norme fondamentale autosuffisante. L'institution, dans le cadre de la doctrine de S. Romano, peut être reconduite, en dernière analyse, à la norme fondamentale comme dans la théorie kelsennienne. E. Allorio, "La pluralità degli ordinamenti giuridici e l'accertamento giudiziale", *RDC*, 1955, p. 247.

⁶³² Dans le cadre de la théorie kelsennienne "l'ordre juridique est un système de normes ...qui sont unies les unes aux autres par le fait que la création de chacune qui appartient au système est réglée par une autre norme du système et en dernière analyse par sa norme fondamentale". C'est donc la norme fondamentale qui fonde l'ordre juridique, qui en détermine la validité et qui permet de l'identifier. La norme fondamentale institue des modes de création de normes, elle fournit le critère de validité de tout système juridique. Le trait essentiel de la structure de l'ordre juridique est la norme fondamentale. A côté d'elle il existe des normes de conduite, qui sont celles qui imposent des obligations et des normes sanctionnatrices. H. Kelsen, *op.cit.*, p. 259 et s..

Kelsen tout en lui donnant une acception plus large. L'ordre, écrit-il, est tout système de normes sur la production juridique qui ne sont pas nécessairement réglées par une norme fondamentale mais par une structure de base *iure proprio*⁶³³. Dans le cadre des relations collectives la structure de base ou norme fondamentale consiste en l'accord des parties de remplacer, de manière permanente, le rapport contractuel individuel par la convention collective. On perçoit là les premiers éléments de légitimation d'une future production normative. D'une part la reconnaissance de la représentativité réciproque des parties, d'autre part l'établissement de la convention collective comme source normative permanente. Cette norme est doublée de moyens de sanctions qui sont mis en œuvre chaque fois que les parties tentent de modifier l'équilibre institutionnel recherché. La grève est le principal instrument apte à garantir l'équilibre social de l'ordre intersyndical⁶³⁴.

La théorie de l'autonomie collective originaire entend ainsi la capacité d'auto-réglementation des protagonistes sociaux comme une capacité ne dépendant pas de l'Etat, mais qui est autonome et originaire⁶³⁵. Les acteurs sociaux disposent du pouvoir de poser un ensemble de normes doté d'une dynamique interne distincte de celle de l'Etat. Ils créent un ordre juridique autonome qui est indépendant quant à ses sources normatives et qui, en cela, peut être qualifié d'ordre originaire. Ce n'est pas l'Etat qui attribue aux acteurs sociaux le pouvoir de s'autoréguler, qui détermine les conditions d'existence et de validité de l'ordre professionnel. En instituant la convention collective comme mode de fixation des conditions de travail les antagonistes sociaux reconnaissent le procédé collectif comme source normative indépendante des sources de l'ordre étatique⁶³⁶. L'intervention du législateur n'est que secondaire, "auxiliaire" par rapport à l'activité des acteurs sociaux qui agissent dans un système juridique extérieur à celui de l'Etat⁶³⁷. Par conséquent, "le juge ou l'administration n'ont pas ensuite à remettre en cause un consensus quelconque, mais

⁶³³ G. Giugni, *op.cit.*, p. 107.

⁶³⁴ *Ibid.*, p. 128.

⁶³⁵ Sur la distinction entre ordre autonome et ordre originaire voir S. Romano, *Frammenti di un dizionario giuridico*, Giuffrè, Milano, 1983, p. 15 et s..

⁶³⁶ G. Giugni, *op.cit.*, p. 107.

⁶³⁷ O. Kahn-Freund, "Legal Framework", in *The system of Industrial Relations in Great Britain*, A. Flanders and H. A. Clegg, Blackwell, London, 1954.

à chercher à lui donner son plein effet. La loi n'a pas à poser des conditions trop strictes pour la validité de ce consensus. On se trouve devant un ordre juridique qui échappe à l'hétéronomie ... et se développe, que l'Etat le veuille ou non, dans une autonomie totale⁶³⁸. Selon les partisans de la théorie de l'autonomie collective, c'est donc dans une sphère isolée d'auto-réglementation que les parties fixent les normes relatives aux relations de travail. La loi n'intervient qu'*a posteriori* et se limite à généraliser ou préciser une innovation conventionnelle. Ainsi, lorsque le législateur reconnaît une force contraignante au caractère normatif des conventions collectives, il double un acte issu d'une volonté autonome d'une sanction propre à l'ordre étatique⁶³⁹. La loi ne fait que prononcer le vouloir des interlocuteurs sociaux⁶⁴⁰.

Mais quels sont les rapports entre ordre étatique et ordre professionnel ? Comment expliquer l'ingérence de l'Etat dans la gestion des relations collectives si celles-ci forment effectivement un ordre distinct ? En fondant la théorie de l'autonomie collective sur le concept d'ordre juridique, ses partisans reconnaissent l'ordre professionnel comme système normatif exclusif et autosuffisant, fonctionnant parallèlement à l'ordre étatique. Chacun de ces ordres ne perçoit comme droit que ce qui entre dans sa structure interne et réduit au fait ce qui lui est extérieur. L'infrastructure normative reconnue et historiquement dominante est celle de l'Etat. De sorte que, si la reconnaissance de l'ordre professionnel par l'ordre étatique n'est pas une condition de son existence, elle peut être une condition de son effectivité. Pour que les normes posées par les organisations professionnelles ne fassent plus seulement partie de la réalité sociale, mais accèdent au "droit" il est nécessaire que l'Etat les reconnaisse ou les reçoive en tant que "droit". Par conséquent, le rapport qu'entretiennent ces deux ordres va être déterminé par le type de lien que l'ordre dominant établit avec l'ordre professionnel⁶⁴¹. La sphère de l'autonomie collective sera ainsi réduite, sans pour autant disparaître, dans les pays où l'exercice de cette autonomie dépend des mécanismes *sanctionneurs* étatiques⁶⁴².

⁶³⁸ G. Lyon-Caen, "Du rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail", *op.cit.*, p. 591.

⁶³⁹ O. Kahn-Freund, "Intergroup conflicts and their settlement", *BJS*, n.3, 1954, p. 220.

⁶⁴⁰ G. Lyon-Caen, "Anomie, autonomie, hétéronomie du droit du travail", in *Hommage à P.Horion*, Faculté de droit de Liège, 1972, p. 177.

⁶⁴¹ S. Yannakourou, *op.cit.*, p. 179 et s.

⁶⁴² O. Kahn-Freund, "Intergroup conflicts ...", *op.cit.*, p. 220.

2. La théorie de l'ordre socio-professionnel

Dans son ouvrage, Nikitas Aliprantis emprunte le même itinéraire que Gino Giugni, centré sur le concept d'ordre juridique. C'est par référence à la théorie normativiste de Kelsen que l'auteur encadre les rapports qui se nouent entre antagonistes sociaux. En appliquant le concept d'ordre juridique aux relations collectives professionnelles, il saisit la négociation collective en tant qu'acte normatif⁶⁴³. D'après la définition kelsenienne de l'ordre juridique, celui-ci se structure en normes de conduite et normes de structure, autrement dit en un ensemble hiérarchisé de normes qui règlent la création d'autres normes, et qui aboutissent à la norme fondamentale. Dans le cadre des relations collectives, la norme première qui donne naissance à l'ordre socioprofessionnel est la "*norme qui institue le procédé collectif comme fait créateur de normes de conduite*". Par cet acte les antagonistes sociaux se reconnaissent mutuellement comme agents de négociation collective et reconnaissent la convention collective comme mode de conciliation de leurs intérêts divergents. Cette norme de reconnaissance constitue le présupposé logique et sociologique du contenu normatif des conventions collectives. A côté de cette norme suprême, Nikitas Aliprantis relève l'existence d'autres normes de structure qu'il classe en deux catégories : les normes liées à la négociation collective et les normes concernant l'administration des conventions collectives.⁶⁴⁴ Mais surtout, ce qui appelle particulièrement notre attention dans le cadre de cette étude, c'est le doublement de ses normes par des sanctions propres à l'ordre juridique socioprofessionnel. Par la norme de reconnaissance les protagonistes sociaux créent

⁶⁴³ L'auteur justifie la possibilité de fonder l'existence d'un ordre, tel que l'ordre socioprofessionnel, sur la définition normativiste de l'ordre juridique en rejetant la courante assimilation entre la théorie kelsenienne et le monisme étatique. Selon N. Aliprantis, s'il est vrai que Kelsen soutient qu'il existe une identité entre droit et Etat il ne l'affirme qu'en vue de combattre les théories qui se représentent l'Etat comme distinct du droit. Mais ceci ne permet de conclure que le maître viennois est partisan du monisme étatique. Au contraire, en affirmant que "*l'Etat est un ordre juridique, mais tout ordre juridique n'est pas un Etat*", Kelsen prendrait position contre le monisme. Par conséquent, en déduit N. Aliprantis, le fait d'affirmer l'existence d'autres ordres juridiques non étatiques n'est pas en antithèse avec la théorie normativiste. N. Aliprantis, *op.cit.*, p. 13 et s..

⁶⁴⁴ N. Aliprantis, *op.cit.*, p. 20 et s..

un équilibre collectif qui est troublé chaque fois que l'une des parties refuse de négocier. Le refus de négocier correspond à une mise en cause de la norme fondamentale, de l'équilibre accordé. Afin de rétablir cet équilibre, chaque partie doit pouvoir recourir à des sanctions, et disposer de moyens de pression. L'existence de sanctions propres, autres que la simple désapprobation, est essentielle à la création de l'équilibre collectif, voire à l'existence d'un ordre juridique⁶⁴⁵. La grève est le moyen sanctionnateur par excellence de l'ordre socio-professionnel⁶⁴⁶. Elle n'est pas le seul moyen de sanction dont dispose les travailleurs, mais elle est un élément essentiel de la négociation collective. Les travailleurs doivent pouvoir refuser de travailler, pour pouvoir négocier. Sans cette sanction ultime, le pouvoir de négociation des deux parties manquerait de 'crédibilité',⁶⁴⁷.

C'est à l'aide du concept de *réception de principe* de l'ordre socio-professionnel par l'ordre étatique que Nikitas Aliprantis essaye de fournir une explication rationnelle du pouvoir normateur des antagonistes sociaux dans le système français⁶⁴⁸. Selon cet auteur, ce concept présente plusieurs avantages. En premier lieu celui de la neutralité car il rend compte du conflit existant entre les deux ordres, sans pour autant privilégier l'un ou l'autre. Mais surtout il suggère différentes idées. La démarche de l'Etat, dans la réglementation des conventions collectives, est celle de transposer les règles concernant les conditions de travail, telles que conçues par les forces sociales, dans son propre système juridique. L'idée sous-jacente au concept de réception est, par conséquent, l'existence des conventions collectives en dehors de toute intervention étatique. En considérant que c'est par un acte de réception que l'Etat intègre l'institution des conventions collectives, cette théorie met en relief le

⁶⁴⁵ A. Lyon-Caen, "Observations sur les dirigeants des entreprises transnationales", in *Le droit des relations économiques internationales*, Etudes offertes à Berthold Goldman, Paris, 1983, p. 194.

⁶⁴⁶ N. Aliprantis, *op.cit.*, p. 24 et s..

⁶⁴⁷ G. Lyon-Caen, "Critique de la négociation collective", *Dr. soc.*, 1979, p. 350; O. Kahn-Freund, *Labour and the Law*, P. L. Davies and M. Freedland (ed.), 3ème éd., Stevens & Sons, London, 1983, p. 292.

⁶⁴⁸ L'auteur précise que cette théorie pourrait être utilisée dans tous les pays dont la réglementation des conventions collectives présentent les mêmes traits de base que celle en France. N. Aliprantis, *op.cit.*, p. 38.

rôle des forces sociales indépendamment du législateur. L'ordre récepteur crée ou recrée dans un deuxième temps le "reçu" en l'intégrant dans son propre ordre. Ce concept suggère par ailleurs le contact entre deux ordres juridiques distincts qui coexistent. L'ordre reçu ne disparaît pas, de telle sorte que les normes de l'ordre socioprofessionnel ont une double appartenance de nature à faire naître des conflits d'appréciation normative.

B. La valeur heuristique des théories de l'ordre intersyndical et socio-professionnel

Les théories de l'ordre intersyndical et de l'ordre socio-professionnel ont été choisies afin d'expliquer les fondements de la négociation collective au niveau national, de tracer les contours d'un modèle - représentatif d'une réalité hétérogène - qui puisse nous fournir les instruments d'analyse de la procédure naissant de la directive de 1994. Ce choix pourrait encourir des critiques du fait que, s'il peut constituer une clé de lecture appropriée dans des systèmes qui sont marqués par *l'abstention of the law* - comme la Grande-Bretagne ou l'Italie -, il perd sa valeur heuristique dans un cadre - comme la France - où l'autonomie collective «a été construite dans l'hétéronomie», «est garantie par l'Etat et lui est soumise»⁶⁴⁹. On pourrait se borner à se prévaloir de l'étude de N. Aliprantis, fondée sur le système français, pour réfuter cette critique. Nous tenons toutefois à expliciter autrement notre démarche. Il paraît en effet que ces théories fournissent les éléments permettant de dresser un cadre général de référence de la négociation collective au niveau national, aussi bien dans leurs aspects susceptibles d'être généralisés (1), que dans leurs caractères circonscrits au système de relations industrielles des pays auxquelles elles s'appliquent (2).

⁶⁴⁹ M-L. Morin, "La loi et la négociation collective: concurrence ou complémentarité?", *Dr. soc.*, 1998, p. 419.

1. Leçons générales

En partant de l'analyse des rapports qui se nouent entre les protagonistes sociaux les théories de l'ordre intersyndical et de l'ordre socioprofessionnel ne dressent pas un modèle uniforme de la négociation collective, mais en souligne un trait commun qui est la "contextualité entre l'affirmation d'une pratique sociale (négociation collective des conditions de travail) et d'une donnée politique (la reconnaissance de la légitimité des formes d'auto-réglementation des travailleurs subordonnés)"⁶⁵⁰. La négociation collective naît comme pratique sociale. Les conventions collectives font leur apparition dans le vide du droit étatique, à une époque où l'anomie existait à propos des conditions de travail⁶⁵¹. "Au commencement Dieu créa la lutte des classes. Puis Dieu dit : "Que l'Etat soit et l'Etat fût"⁶⁵². Ce n'est que dans un troisième temps que l'Etat essaye d'enserrer les relations collectives dans une forme. Le conflit et la recherche d'un équilibre, d'un compromis entre intérêts divergents est une donnée préexistante au droit du travail.

Les théories nous servant de cadre ont ainsi pour valeur commune, dans l'ensemble des expériences nationales, de restituer l'ordre logique et chronologique selon lequel les événements, donnant naissance à un pouvoir normateur autre que l'Etat, se sont historiquement succédés au niveau national. Cette séquence met d'emblée en lumière une différence de fond entre la négociation collective au niveau national et au niveau communautaire, non seulement de la directive, mais aussi du dialogue social organisé par le Traité de Maastricht. A ce niveau on assiste à un «renversement»⁶⁵³ de cet ordre, ce qui a conduit certains à considérer que *«there is a world of difference between, on the one hand, national labour market organizations, firmly rooted in the political and industrial relations cultures of their countries, performing a bargaining function with quasi-legislative implications and, on the other hand, seeking to create a 'bargaining' system by giving de facto legislative power to*

⁶⁵⁰ L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 1985, p. 12.

⁶⁵¹ N. Aliprantis, *op.cit.*, p. 30.

⁶⁵² G. Lyon-Caen, "Anomie...", *op.cit.*, p. 173.

⁶⁵³ A. Lo Faro, *op.cit.* p. 98.

*organizations with no experience of bargaining and no political or industrial relations legitimacy».*⁶⁵⁴

Cet espace, caractérisé par la production de normes, de procédures et de modes de règlement des conflits autonomes, peut être conçu comme un ordre juridique, distinct par rapport à celui de l'Etat. Dans un système où la production de normes est en principe de source étatique, comment expliquer que des acteurs privés émanent des règles qui affectent la sphère juridique de tiers? Constaté qu'il existe une production normative issue d'une source extra-étatique requiert que l'on s'interroge sur les conditions de possibilité de l'existence d'un tel pouvoir.

La norme fondamentale par laquelle les acteurs se reconnaissent en tant que parties à la négociation, aptes à fixer des normes qui s'appliquent à leurs rapports est, pour les deux auteurs, le fondement de ce pouvoir. D'après celle-ci, au moins deux conditions sont requises pour négocier. Il faut d'abord que les parties existent. Le moment "associatif" ou "représentatif"⁶⁵⁵ est le préliminaire nécessaire à l'existence et à l'exercice de ce pouvoir. Le lock-out ou la grève, dès lors qu'ils dépassent la simple entreprise, requièrent une action concertée, une communauté d'intérêts au sein de chacune des parties en conflit⁶⁵⁶. Ce n'est qu'une fois que les différents groupes associatifs se seront constitués qu'ils pourront procéder à une reconnaissance mutuelle et à la fixation de normes s'appliquant à l'ensemble des individus qu'ils représentent. Pour le syndicat, exister signifie avoir la compétence et le pouvoir d'engager la communauté de travailleurs qu'il représente. Cela signifie aussi être en état de rappeler constamment son existence à l'autre. Ainsi, en vue de rétablir, ou du moins de rechercher un équilibre collectif il est indispensable que le syndicat dispose de moyens de pression à l'égard de la partie adverse, notamment par la grève. Pour une organisation patronale cela signifie disposer d'un pouvoir de décision.

En procédant à la reconstruction de la notion d'*autonomie collective* ces théories tracent le contour d'une sphère indépendante par rapport à celle de l'Etat, et permettent, par cette mise en évidence, une réflexion sur les rapports entre *autonomie*

⁶⁵⁴ B. Fitzpatrick, "Community social law after Maastricht", *I.L.J.*, 1992, p. 211-2.

⁶⁵⁵ G. Giugni, *op.cit.*, p. 13.

⁶⁵⁶ O. Kahn-Freund, "Intergroup conflicts...", *op.cit.*, p. 194 et s..

et *hétéronomie*⁶⁵⁷. Ce passage – entre la définition d'un concept et sa mise en relation avec d'autres notions, en l'occurrence les normes de source étatique – est fondamental, mais marque également la frontière au-delà de laquelle on ne traite plus que de cas particuliers.

2. Leçons particulières

La dynamique entre méthode de production *autonome* ou *hétéronome* de normes repose sur des équilibres délicats qui, comme le montre bien l'analyse comparée, tiennent à des facteurs économiques, sociaux, mais surtout politiques des différents systèmes de relations industrielles. Comme le souligne Otto Kahn-Freund «one find that even in very similar societies the role played by law may be very different owing to the tempo and the sequence of the events of economic and politic history. In particular the degree to which the law is called upon to solve social problems is left to «self-executing» non legal mechanisms of society may depend on the period at which a given country went through the various phases of its «industrial revolution»»⁶⁵⁸. La recherche du point d'interférence optimale entre *autonomie* et *hétéronomie* représente une «zone sismique» dans laquelle il convient de s'aventurer avec beaucoup de précautions⁶⁵⁹. C'est pourquoi il y a peut-être lieu de circonscrire la théorie de l'ordre intersyndical, lorsqu'elle traite du niveau d'ingérence que l'Etat devrait avoir sur la sphère autonome, aux systèmes de relations industrielles

⁶⁵⁷ S. Liebman, "Autonomia collettiva e legge", in M. D'Antona, *Lecture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Napoli, Jovene, 1990, p. 49.

⁶⁵⁸ O. Kahn-Freund, "Collective bargaining and the Legislation. Complementary and Alternative Sources of Rights and Obligations." in *Ius Privatum Gentium. Festschrift für Max Rheinstein*, Mohr, Tübingen, 1969, p. 1024.

⁶⁵⁹ B. Veneziani, "Legge e contrattazione: modelli di comparazione", *DLRI*, 1981, p. 625.

britannique⁶⁶⁰ ou italien⁶⁶¹.

Cette remise en contexte étant clarifiée, l'analyse du rapport entre loi et négociation collective qu'en font ces auteurs n'en reste pas moins intéressante, même en dehors des systèmes auxquels elles se réfèrent, parce qu'elle met en évidence deux points fondamentaux. D'une part s'interroger sur le niveau d'ingérence de l'Etat sur les relations collectives présuppose que face à cette sphère *hétéronome* on reconnaisse l'existence d'une autre sphère que l'on qualifie d'*autonome* parce que dotée d'une certaine liberté lui permettant d'être, en dehors de sa reconnaissance par l'ordre étatique et au sein de cet ordre. Cette liberté, on le verra, tend à être garantie par la reconnaissance constitutionnelle de la liberté syndicale et du droit de grève. D'autre part, reconnaître la relativité de l'équilibre de ce rapport amène à une nécessaire contextualisation du système pris en examen. Par conséquent l'éventuelle remise en cause de la relation qu'entretiennent l'*autonomie* et l'*hétéronomie*, dans un système donné, implique que l'on prenne en compte les différents facteurs ayant conduit à cet équilibre. L'analyse de l'*autonomie collective* dans le cadre de la directive requiert, partant, d'être appréhendée en fonction du contexte propre dont elle est issue. Ces considérations nous fournissent les outils pour traiter des principes qui nécessairement

⁶⁶⁰ Le système britannique, fondé sur la technique de l'*abstention of the law*, représente le point de référence des partisans de la théorie de l'autonomie collective originaire. Voir G. Lyon-Caen, "Anomie, autonomie et hétéronomie en droit du travail", *op.cit.*, p. 173; G. Giugni, *op.cit.*, p. 95. Comme l'a bien exprimé O. Kahn-Freund "there is perhaps no major country in the world, in which the law has played a less significant role in the shaping of [industrial] relations than in Great Britain and in which today the law and the legal profession have less to do with labour relations" (O. Kahn-Freund, "Legal Framework", *op.cit.*, p. 44.). L'une des manifestations de l'absence d'ingérence de l'Etat dans les relations professionnelles se voit dans l'effet des conventions collectives qui ne sont pas reconnues comme des contrats ayant force obligatoire, mais comme des *gentlement's agreement*. H. A. Clegg, *The changing system of industrial relations in Great Britain*, Oxford, Blackwell, 1979, p. 290 et s..

⁶⁶¹ L'*abstention of the law* s'explique en large partie en Italie par l'ombre de son passé corporatiste sur le système de relations industrielles. L'ambiguïté de l'article 39 de la Constitution républicaine de 1948, qui aurait dû garantir la liberté d'une activité syndicale ayant fleuri dans l'*autonomie*, a fait naître de nombreuses critiques qui ont conduit à l'inapplication de ce texte. Aux termes de l'article 39 les syndicats ayant compétence pour signer une convention collective pouvant avoir un effet *erga omnes* sont «les syndicats enregistrés» –l'enregistrement étant soumis à un ordre interne à base démocratique- regroupés selon «une représentation unitaire constituée en proportion de leurs inscrits». La crainte majeure des syndicats était que la procédure d'enregistrement ne conduise à une forme de contrôle étatique de leur structure et de leurs objectifs. Voir sur ces points G. Giugni, «sub. Art. 39», *Commentario alla Costituzione*, G. Branca (a cura di), *Rapporti Economici*, Tomo I, Bologna-Roma, 1979, p. 257 ; G. Pera, *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, Feltrinelli, Milano, 1960.

accompagnent l'*autonomie collective*.

Section II : L'autonomie collective et ses principes fondamentaux

L'autonomie collective traduit la capacité originaire des acteurs professionnels de produire des actes ayant un pouvoir normatif. Elle représente une source indépendante de production de droit que nous avons qualifié d'ordre juridique distinct de l'ordre étatique. Par la convention collective, les acteurs sociaux fixent des normes qui génèrent des obligations pour les parties signataires, mais aussi pour des personnes individuelles qui n'ont pas pris part à sa conclusion. Elles engendrent des effets dans la sphère juridique de tiers, les travailleurs (A). Dans ces rapports à l'Etat, affirmer que l'autonomie collective se présente comme un ordre juridique distinct impose de s'interroger sur les liens qu'entretiennent ces deux ordres et en particulier sur la manière dont des actes issus de la volonté d'acteurs privés acquièrent une relevance juridique au sein de l'ordre dominant (B).

A. Autonomie collective et travailleurs

L'une des spécificités de l'autonomie collective est la subordination de l'individuel au collectif. L'autonomie de la volonté individuelle est réduite au profit de la manifestation d'une réglementation par voie conventionnelle du rapport de travail. Un tel assujettissement, qui s'explique par le caractère impératif des conventions collectives (1), soulève la question des fondements de la légitimité du pouvoir normatif de l'acteur syndical (2).

1. *L'absorption de l'autonomie individuelle par l'autonomie collective : l'effet impératif des conventions collectives*

Par la convention collective les acteurs sociaux fixent des normes qui génèrent des obligations pour les parties signataires, mais aussi pour des personnes individuelles qui n'ont pas pris part à sa conclusion. La rationalité de cet assujettissement s'explique principalement par la fonction de la négociation collective en tant que remède à plusieurs types d'inégalités⁶⁶².

Tout d'abord, l'inégalité inhérente à la position de subordination du travailleur au contrat de travail. La relation qui s'établit entre l'employeur et le travailleur isolé est une relation entre «quelqu'un qui détient un pouvoir et quelqu'un qui n'en détient pas». Du côté salarial, le seul pouvoir est un pouvoir collectif⁶⁶³. La négociation collective est ainsi un moyen de rétablir l'égalité rompue au contrat de travail⁶⁶⁴. L'infériorité économique du *travailleur-individu* face à l'*employeur-détenteur de pouvoir* dans l'entreprise, constitue une limite à une parité des cocontractants. Le collectif, incarné en général par le syndicat, a ainsi permis de renforcer la position fragile du travailleur en équilibrant le pouvoir par le nombre. La représentation syndicale contribue à cet équilibre. Le pouvoir du syndicat est un contre-pouvoir, un pouvoir d'équilibre, sans lequel il ne saurait y avoir de véritable négociation⁶⁶⁵. Il constitue un contrepoids aux prérogatives patronales, notamment par sa capacité à organiser la collectivité des travailleurs et déclencher le conflit⁶⁶⁶. La convention collective remplit alors une fonction de tutelle. Par la négociation collective, les acteurs sociaux fixent des normes collectives qui garantissent au travailleur, membre d'une collectivité, une protection plus élevée de celle que le travailleur, individu, aurait pu atteindre en tant que seul cocontractant. La force impérative de la

⁶⁶² S. Yannakourou, *op.cit.*, p. 228.

⁶⁶³ O. Kahn-Freund, *Labour and the Law.*, *op.cit.*, p. 17 et s..

⁶⁶⁴ A. Lyon-Caen, "L'égalité et la loi en droit du travail", *Dr. soc.*, 1990, p. 71.

⁶⁶⁵ M-L. Morin, *Le droit des salariés à la négociation collective principe général du droit*, *op.cit.*, p. 554 et s..

⁶⁶⁶ G. Lyon-Caen, "La légitimité de l'action syndicale", *Dr. ouv.*, 1988, p. 47.

négociation collective est donc un moyen d'assurer que la convention remplisse cette fonction de protection.

Une autre forme d'inégalité apparaît, cette fois inhérente à la disparité des conditions de travail au sein d'une entreprise, d'une branche, d'un pays. A côté de sa fonction de tutelle, la convention collective assume une fonction de standardisation et d'uniformisation des conditions de travail. Le syndicat, en tant que représentant de l'intérêt collectif d'un groupe, codifie par la convention collective une norme s'appliquant à l'ensemble des travailleurs en tant que membres de cette collectivité. La convention collective a ainsi pour objectif de fixer un cadre obligatoire pour les conditions de travail afin d'empêcher une «anarchisation» des processus de production⁶⁶⁷. Dans ce cadre, les «dérogations individuelles ne sont tolérées que dans la mesure où elles sont compatibles avec les exigences qui ont été prédéfinies ou, dans la meilleure des hypothèses, lorsqu'elles concourent à les préciser et les différencier».⁶⁶⁸

Ce n'est qu'en considérant le travailleur comme partie d'une collectivité et en limitant son autodétermination, que la convention collective réussit à assumer cette double fonction de tutelle et de standardisation. La convention collective apparaît donc comme un acte qui lie les parties aux négociations, mais elle a également une incidence sur la sphère juridique de tiers. Elle se caractérise par la présence de

⁶⁶⁷ S. Simitis, "Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo", *DLRI*, 1990, p. 91.

⁶⁶⁸ *Ibid.*, p. 90. L'auteur critique toutefois cette fonction de standardisation de la convention collective dans la mesure où l'intérêt collectif sur lequel elle fonde sa légitimité est davantage un intérêt présumé – et déterminé par des exigences de prévisibilité de la politique économique et sociale de l'Etat – que correspondant réellement aux besoins des travailleurs. Cette "normalisation" prend comme figure de référence "un rapport de travail normal". Hors, cette normalité est nécessairement relative, le droit du travail étant une discipline en évolution continue qui naît, à chaque époque, à partir de la volonté de corriger les conditions de travail considérées jusqu'à un certain moment comme "normales". Par conséquent, la fonction de standardisation de la convention collective – qui justifie par la prise en compte d'un intérêt collectif l'absorption de l'autodétermination individuelle – se fonde sur un *status quo*, qui ne tient pas compte de l'histoire du droit du travail caractérisée par le refus de concevoir en termes de normalité. Cette fonction de standardisation reconnue à la convention collective aboutit à une "colonisation" des travailleurs, où "le travailleur pris singulièrement doit nécessairement se conformer à un modèle de vie s'il veut bénéficier de la tutelle offerte par les mécanismes de régulation". Le rôle de la loi et de la convention collective devraient au contraire être «de laisser place à des principes de régulation qui rendent emphatique l'autodétermination des travailleurs individuellement et leur réalisation en tant que personne, qui prévoient des dispositions qui ne soient pas forgées seulement sur un potentiel «travailleur collectif social», mais qui servent de critère d'orientation pour les besoins du travailleur pris en tant que sujet». Voir également du même auteur : "La giuridificazione dei rapporti di lavoro", *DLRI*, 1986, p. 215.

clauses normatives et de clauses obligatoires. Si on fait appel à la traditionnelle bipartition entre clauses normatives et clauses obligatoires, par clauses normatives ou réglementaires on entend “ l’ensemble des clauses contenues dans les conventions collectives qui édictent pour les rapports individuels de travail, des règles de droit de caractère obligatoire, et qui présentent même ordinairement un caractère impératif : les parties ne peuvent y déroger dans le contrat individuel”⁶⁶⁹. Les clauses normatives ont pour caractéristique principale de prédéterminer le contenu essentiel des contrats de travail⁶⁷⁰. Elles se distinguent des clauses obligatoires que l’on peut sommairement définir comme “ensemble des clauses fixant le contenu obligatoire du rapport entre acteurs collectifs”⁶⁷¹. C’est le faisceau d’obligations spéciales de caractère synallagmatique dans lequel se concrétise l’aspect contractuel de la convention collective⁶⁷². C’est donc la présence de clauses normatives, dans un acte de source conventionnelle, qui invite à s’interroger sur la légitimité d’acteurs privés à détenir un pouvoir normatif⁶⁷³.

2. *L’idée de représentation en tant que mode de production de la légitimité des syndicats*

Le concept de légitimité est un concept polymorphe, qui se situe au-delà de la positivité du droit. Faire référence à la légitimité c’est se situer sur un terrain qui fait appel à un système de valeurs emprunté à la philosophie, à la religion, à la morale⁶⁷⁴. Apprécier le pouvoir normateur en termes de légitimité exige partant que l’on tienne compte de cette duplicité⁶⁷⁵.

⁶⁶⁹ P. Rodière, *La Convention Collective de travail en droit international: contribution à l’étude des normes juridiques de source professionnelle*, Litec, Paris, 1987, p. 227.

⁶⁷⁰ G. Ghezzi et U. Romagnoli, *Diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 1997, p. 131.

⁶⁷¹ G. Giugni, *op.cit.*, p. 140.

⁶⁷² M. Despax, *Négociations, Conventions et accords collectifs*, Dalloz, Paris, 1989, p. 357.

⁶⁷³ Voir *Infra* p. 209 et s..

⁶⁷⁴ G. Lyon-Caen, “La légitimité de l’action syndicale”, *op.cit.*, p. 47.

⁶⁷⁵ Le caractère polymorphe du terme légitimité ressort notamment de la définition de la légitimité proposée par G. Cornu: “conformité d’une institution à une norme supérieure, juridique ou éthique, ressentie comme fondamentale par la collectivité qui fait accepter moralement ou politiquement l’autorité de cette institution”. G. Cornu, *Le Vocabulaire juridique*, PUF, 1990, p. 469.

Une certaine science juridique considère la légitimité comme la conformité de la situation juridique à un titre régulier. La situation juridique des particuliers s'établit sur la base de certaines règles juridiques dont le juriste a, par hypothèse, reconnu la valeur. Ces règles fixent les conditions d'existence et de validité des situations juridiques. Ces conditions sont regroupées autour d'un titre juridique, lequel constitue la base des prérogatives et des charges qui en découlent. La légitimité juridique consiste en ce qu'une situation juridique se présente avec un titre régulier qui permet à celui qui en bénéficie d'en réclamer les effets. D'un point de vue strictement juridique la légitimité d'un pouvoir dépend de sa conformité à un titre formel⁶⁷⁶. Mais cette acception juridique obéit à un formalisme qui ne restitue pas entièrement la notion de légitimité. Au caractère formel, il faut ajouter d'autres éléments sans lesquels la légitimité ne saurait exister. Sous cet autre angle, l'idée de légitimité, s'appuie sur un double fondement⁶⁷⁷. Tout d'abord un fondement extérieur : l'existence efficace et effective d'une autorité capable d'assurer le respect de ses décisions par tous les membres d'une communauté. Ensuite sur un fondement intrinsèque : la reconnaissance par la communauté d'une certaine valeur, reconnue comme telle à cette autorité et impliquant respect et obéissance⁶⁷⁸. La légitimité exprime une valeur attachée à l'exercice d'une autorité qui rend cette autorité justifiée aux yeux de ceux qui y sont soumis. Est légitime ce qui est justifié⁶⁷⁹.

C'est à l'aune de ces définitions, qui soulignent aussi bien l'acception juridique que "métajuridique"⁶⁸⁰ du concept de légitimité, qu'il faut apprécier le pouvoir normateur des organisations professionnelles. L'idée de représentation constitue le mode par excellence de production de la légitimité du pouvoir normateur de l'acteur syndical⁶⁸¹. La représentation, entendue non pas comme institution mais en tant que théorie sous-jacente à l'institution, remplit une fonction générale : "elle

⁶⁷⁶ P. Roubier, "De la légitimité des situations juridiques", in *Mélanges Jean Dabin*, Bruylant, Sirey, Bruxelles, Paris, 1963, p. 265.

⁶⁷⁷ S. Yannakourou, *op.cit.*, p. 298.

⁶⁷⁸ R. Polin, "Analyse philosophique de l'idée de légitimité", *Annales de philosophie politique*, n.7/1967, p. 17 et s.

⁶⁷⁹ G. Lyon-Caen, "La légitimité de l'action syndicale.", *op.cit.*, p. 47.

⁶⁸⁰ *Ibid.*

⁶⁸¹ S. Yannakourou, *op.cit.*, p. 299.

établit une équivalence entre deux situations distinctes”⁶⁸². L’idée de représentation assure la présence de ce qui est absent⁶⁸³ et permet ainsi d’expliquer que des actes accomplis par telle personne ou institution puissent être réputés avoir été accomplis au nom d’autres personnes, comme si ces dernières avaient elles-mêmes agi, même si cette équivalence peut être plus ou moins forte, peut osciller entre symétrie et distanciation. La représentation permet de faire entrer en scène les aspirations d’un groupe, absent en tant qu’acteur, mais présent car présumé être incarné par son représentant. L’idée de représentation permet d’objectiver une collectivité à travers la prise en compte des intérêts communs qui unissent ses membres. Elle contribue à rendre manifeste l’intérêt commun d’un groupe plus ou moins cimenté à l’origine⁶⁸⁴. Pouvoir saisir une collectivité, pour la représenter, présuppose ainsi que l’on puisse se référer à une situation commune des salariés que l’on peut qualifier comme l’intérêt type des membres du groupement⁶⁸⁵.

Les origines du mouvement syndical dans les différents pays de la Communauté européenne permettent de mettre en lumière la légitimité du syndicat à fixer des normes au nom d’une collectivité de travailleurs⁶⁸⁶. L’apparition du syndicalisme est plus ou moins étroitement liée à la révolution industrielle qui s’est produite, dans ces différents pays, à des époques variables⁶⁸⁷. L’émergence de grandes industries a rapidement fait ressentir l’exigence, pour les travailleurs, de se regrouper afin de défendre leurs intérêts professionnels⁶⁸⁸. Dans presque tous les pays les syndicats ont groupé à l’origine des ouvriers qualifiés, par métier, dans le but de défendre les privilèges de leurs membres⁶⁸⁹. Cependant, les syndicats de métiers, regroupant des personnes accomplissant la même tâche, ont progressivement laissé la

⁶⁸² G. Boreunfreund, “La représentation des salariés et l’idée de représentation”, *Dr. soc.*, 1991, p. 685.

⁶⁸³ S. Rials, “Représentation de la représentation”, *Droits*, 6, 1987, p. 3.

⁶⁸⁴ La question de savoir si la représentation fait naître le groupe ou si le groupe précède sa naissance à la vie juridique est une question très débattue. Voir les observations de G. Boreunfreund, *op.cit.*, p. 687.

⁶⁸⁵ E. Gaillard, *La notion de pouvoir en droit privé*, Economica, Paris, 1985.

⁶⁸⁶ J-M. Verdier, *Syndicats et droit syndical*, Dalloz, Paris, 1987, p. 74 et s.; M. Calamai, *Storia del movimento operaio spagnolo*, De Donato, Bari, 1975; P. Rosanvallon, *La question syndicale*, Calmann-Lévy, Paris, 1988; M. P. Jackson, *Trade Unions*, Longman, London, 1982; G. Giugni, P. Curzio, M. G. Garofalo, *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 1986.

⁶⁸⁷ J-M. Verdier, *Syndicats et droit syndical*, *op.cit.*, p. 16.

⁶⁸⁸ M. Jackson, *op.cit.*, p. 13.

⁶⁸⁹ M. Crozier, “Sociologie du syndicalisme”, in *Traité de Sociologie du Travail*, G. Friedmann, P. Naville, A. Colin, Paris, 1970, p. 177 et s..

place aux syndicats d'industrie traduisant mieux la solidarité ouvrière que le regroupement par métiers⁶⁹⁰. Le groupement syndical repose ainsi sur un sentiment d'appartenance à une communauté. La pratique d'un même métier réalise à elle seule une communauté d'intérêts professionnels. Mais cette identité commune, préalable nécessaire à la représentation fidèle des aspirations d'un groupe, se retrouve aussi dans le syndicalisme d'industrie. La représentation syndicale est dans ce cas construite autour de l'archétype de l'ouvrier de masse de la grande entreprise, fournisseur direct de travail productif et principale composante de la classe ouvrière⁶⁹¹. La fonction première des organisations ouvrières est la traduction des aspirations des masses laborieuses, notamment par la revendication. Agréger les situations individuelles autour de l'identification d'un intérêt commun (réclamation d'augmentation de salaires, de réduction des horaires et d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité) et en être le porte-parole auprès du patronat sont les fondements de la capacité représentative du syndicat.

La représentativité du syndicat se fonde ainsi sur un rapport d'identification : elle exprime un fait sociologique⁶⁹². Le syndicat représente par nature un groupe homogène ayant des intérêts communs auxquels il s'est identifié⁶⁹³. Dans ce processus d'identification entre parole et action du syndicat d'une part, et celles du groupe d'autre part, l'agent puise une légitimité de fait lui permettant de prétendre à la représentation du groupe. La représentation est liée à l'existence d'une fonction, d'une situation sociale commune des membres du groupement à laquelle le syndicat se contente de donner une voix et un visage⁶⁹⁴. La représentativité est ainsi une qualité

⁶⁹⁰ L'esprit de classe et le sentiment de solidarité ouvrière apparurent vite en Allemagne (1848) et en France (1830), alors qu'ils furent plus lents à se manifester en Grande-Bretagne (1890). J.-M. Verdier, *Syndicats et droit syndical*, op.cit., p. 75 et s..

⁶⁹¹ J. P. Gaudemar, "De l'ouvrier-masse au travailleur flexible", *Vingtième siècle-Revue Histoire* n° 14:1987, p. 13.

⁶⁹² P. Rosanvallon, op.cit., p. 171.

⁶⁹³ J.-M. Verdier, "Sur la relation entre représentation et représentativité syndicales", *Dr. soc.*, 1991, p. 7.

⁶⁹⁴ Lorsque la figure "typique" de référence était le travailleur bénéficiant d'un contrat de travail à temps indéterminé, "l'identité collective était étroitement liée à la spécificité et à l'uniformité des droits qui leur sont reconnus". Voir A. Supiot, *Critique de droit du travail*, PUF, Paris, 1994, p. 88 et s. La généralisation et la diversification de ces droits éloigne "l'identité collective" de ce cadre de référence pour laisser place à une multitude de collectivités. Le collectif susceptible d'être saisi par la représentation acquiert ainsi un périmètre variable. Il peut s'agir du personnel d'une entreprise, d'un établissement, d'un groupe d'entreprises, des membres d'une profession, d'une catégorie. G. Boreunfreund, op.cit., p. 687.

sociologique qui consiste en la capacité de traduire et d'exprimer avec fidélité et crédibilité les besoins et les demandes d'un groupe⁶⁹⁵. Représentativité et représentation entretiennent une liaison de type dialectique : l'essence de la représentation dépend de l'effectivité de la représentativité; en contrepartie la représentativité crée une présomption de représentation⁶⁹⁶. C'est cette identité de nature et de but entre l'organisation et la base qui fonde l'acceptation par le groupe d'un intermédiaire qui agit en son nom⁶⁹⁷.

Par la signature d'une convention collective le syndicat ne fait pas qu'exprimer l'intérêt d'une collectivité. Il prend des décisions qui engagent le groupe. Se pose donc la question de l'effet impératif et de l'étendue de la convention collective. La conciliation entre volonté collective et volonté individuelle est réalisée lorsque le syndicat a une qualité sociale qui lui permet d'agir au nom du groupe⁶⁹⁸. En tant que porte-parole fidèle des aspirations des travailleurs, il en exprime et traduit de manière immédiate les intérêts. La représentativité est facteur de force des engagements qui peuvent être souscrits et se confond ainsi avec la capacité à négocier⁶⁹⁹. Elle a, dans ce cas, un contenu de type substantif car elle repose sur une communion d'intérêts et une communauté naturelle de sentiments. On peut alors parler d'une *représentation virtuelle* et d'une *représentativité essentialiste*⁷⁰⁰.

L'étendue des effets de l'accord devrait dépendre du degré de représentativité de l'agent contractuel. Lorsque représentation et représentativité sont deux notions qui se correspondent, qui entretiennent un lien étroit, le concept de représentativité permet de présumer l'acceptation de la convention par le travailleur pris individuellement. La convention s'impose dans la limite de l'intérêt que le syndicat a pour fonction de représenter⁷⁰¹ sans qu'il soit nécessaire de recourir à des processus formels de

⁶⁹⁵ S. Yannakourou, *op.cit.*, p. 303.

⁶⁹⁶ G. Trioni, "Il sistema del diritto sindacale: dalla rappresentanza alla rappresentatività", *DLRI*, 1985, p. 573.

⁶⁹⁷ P. Rosanvallon, *op.cit.*, p. 35.

⁶⁹⁸ L. Mariucci, "Per nuove regole sindacali: riflessioni e proposte", *LD*, 1987, p. 429.

⁶⁹⁹ G. Lyon-Caen, *Chr.Dalloz-Sirey*, XXXIV, 1970, p. 159.

⁷⁰⁰ P. Rosanvallon, *op.cit.*, p. 209.

⁷⁰¹ M-L. Morin, *Le droit des salariés à la négociation collective principe général du droit*, *op.cit.*, p. 196.

manifestation du consentement. Celui-ci est présumé dès lors que l'acteur social jouit d'un soutien "actif" de la base se manifestant notamment par sa capacité de mobilisation des sujets représentés, à savoir le conflit. Dans la négociation collective, le groupement syndical substitue une force collective à la faiblesse du travailleur pris individuellement. Cette force tient essentiellement à la capacité du syndicat de mobiliser les travailleurs, de déclencher un conflit. Négociation et conflit vont de pair. "Il n'y pas de conflits sans négociation, ni de négociation sans conflits"⁷⁰². Pour équilibrer le pouvoir patronal, l'agent syndical doit disposer d'un *bargaining power*, d'un pouvoir de dissuasion. La grève ou la simple menace de celle-ci sont par excellence des moyens de pression permettant de rééquilibrer le rapport de force. La grève nuit aux deux parties. Par conséquent plus elle dure, plus les intérêts se rapprochent. La grève, ou sa menace dès lors qu'elle est suffisamment redoutable, favorisent la négociation⁷⁰³. L'équilibre des pouvoirs n'est ainsi envisageable que si les travailleurs bénéficient d'une liberté d'action et si le groupement syndical a une assise sociale suffisamment large pour organiser cette action. Le poids du syndicat à la négociation est fonction du consentement effectif qu'il recueille, du soutien de la base⁷⁰⁴.

Il s'agit dans le cadre d'une collectivité de dégager le ou les porte-parole des travailleurs qui en raison de leur assise détiennent un véritable pouvoir de négocier susceptible de soutenir la confrontation directe et immédiate avec la partie patronale⁷⁰⁵. C'est en tant qu'agent apte à déclencher et donc à contrôler le conflit que le patronat reconnaît comme légitime, parce que représentative, telle partie plutôt qu'une autre⁷⁰⁶. La représentativité de la partie syndicale est également garantie d'authenticité des négociations. Afin que celles-ci ne soient ni une parodie, ni l'habillage habile du pouvoir unilatéral de(s) employeur(s), l'agent négociateur doit bénéficier d'une légitimité qui préexiste à sa reconnaissance par la partie adverse. La représentation syndicale contribue à cet équilibre, sans lequel il ne saurait y avoir de

⁷⁰² G. Lyon-Caen, "Critique de la négociation collective", *op.cit.*, p. 354.

⁷⁰³ *Ibid.*, p. 354; A. Supiot, "Les syndicats et la négociation collective", *Dr. soc.*, 1983, p. 63.

⁷⁰⁴ G. Pera, "Nuove regole dell'organizzazione sindacale", *LD*, n.3, 1987, p. 411; B. Caruso, *Rappresentanza sindacale e consenso*, Franco Angeli, Milano, 1992, p. 208.

⁷⁰⁵ M-A. Rotschild-Souriac, *Les accords collectifs au niveau de l'entreprise*, Thèse, Paris I, 1986.

⁷⁰⁶ B. Caruso, *loc.cit.*, p. 208.

véritable négociation⁷⁰⁷. L'effet impératif et l'étendue de la convention sont, dans ce cadre, fonction de la représentativité sociologique de l'agent⁷⁰⁸.

Le mécanisme de la représentation constitue le fondement du pouvoir d'agir des interlocuteurs sociaux. L'idée de représentation tend à réaliser une équivalence entre deux situations distinctes, entre une absence et une présence. Elle permet d'expliquer que des actes accomplis par une personne ou une institution puissent être réputés avoir été accomplis au nom d'autres personnes, comme si ces dernières avaient elles-mêmes agi⁷⁰⁹. C'est en tant que porte-parole de l'intérêt des travailleurs salariés que le syndicat accomplit des actes - correspondant à la volonté présumée du groupe- qui engendrent des obligations et s'appliquent à des individus qui ne sont pas partie à l'acte. La conclusion des conventions collectives implique ainsi nécessairement l'exercice de pouvoirs par les négociateurs. L'idée de représentation constitue le fondement du pouvoir normateur de la partie syndicale. Il fournit la base de légitimité permettant de justifier l'ingérence, dans la sphère juridique des travailleurs, d'actes produits par des acteurs autres que l'Etat.

Une étude sur *l'autonomie collective* serait toutefois incomplète si elle ne traitait pas également les rapports entre cet ordre autonome et l'ordre étatique.

B. Autonomie collective et ordre étatique

L'ordre étatique est par définition exclusif et autosuffisant. Il perçoit comme droit ce qui entre dans sa structure interne et comme fait ce qui lui est extérieur. L'activité normative des partenaires sociaux présente ce caractère d'extranéité pour l'ordre étatique : les actes, issus de la volonté des partenaires sociaux, sont dépourvus, au sein de cet ordre, d'identité juridique. Ce ne sont que des *faits*. Leur relevance juridique dépend d'un acte de reconnaissance par l'ordre étatique faisant passer les

⁷⁰⁷ M-L. Morin, *Le droit des salariés à la négociation collective principe général du droit*, op.cit., p. 554 et s..

⁷⁰⁸ B. Caruso, *Rappresentanza sindacale e consenso*, op.cit., p. 232.

⁷⁰⁹ G. Borenfreund, "La représentation des salariés et l'idée de représentation", op.cit., p. 696.

normes posées par les organisations professionnelles des faits au droit. Cet acte correspond à un lien établi par l'ordre *dominant* afin d'insérer dans son infrastructure normative une norme issue d'un autre ordre juridique.

Quelles sont les voies de communication entre ces deux ordres? La relevance de l'*autonomie collective* au sein de l'ordre étatique tient en la reconnaissance par cet ordre d'une part d'un espace au sein duquel cette activité peut s'exercer librement (1), d'autre part de parties considérées comme légitimes détenteurs d'un pouvoir normatif (2).

1. *Liberté syndicale et droit de grève : la reconnaissance par l'ordre étatique d'un espace autonome*

En concevant l'autonomie collective comme un ordre juridique distinct de l'ordre étatique, les deux théories considérées soulèvent la question des modes de communication qui vont s'établir entre ces deux ordres. Il s'agit en d'autres termes de rétablir les principes qui, sous l'angle de l'ordre étatique historiquement dominant, reconnaissent la capacité originaire des partenaires sociaux d'auto-réglementation et en permettent l'existence au sein ou auprès de cet ordre. Si l'on essaie de saisir ce rapport du point de vue des actes issus de l'autonomie collective, il est nécessaire de réussir à établir quels sont les principes permettant d'assurer la relevance juridique des conventions collectives, principale manifestation de la capacité normative de l'ordre professionnel, au sein de l'ordre étatique. Ce point de contact est assuré, dans l'ensemble des Etats membres, par la reconnaissance, législative ou constitutionnelle, de la liberté syndicale.

Ce principe recouvre la valeur de *liberté préliminaire*, condition préalable à l'exercice d'autres droits de dimension collective, mais également individuelle⁷¹⁰. La nature de *droit universel* de la liberté syndicale tient en partie à sa complexité, à «sa double âme» individuelle et collective⁷¹¹. Sous le premier plan, elle renvoie à la liberté pour tout individu de constituer une association (syndicale), d'y adhérer

⁷¹⁰ S. Sciarra, "La libertà sindacale nell'Europa sociale", *DLRI*, 1990, p. 660.

⁷¹¹ *Ibid.*

(liberté positive) ou la faculté de ne pas adhérer voire de se retirer du syndicat (liberté négative). La liberté syndicale est en l'espèce une liberté civile individuelle et fondamentale⁷¹². Dans sa dimension collective, elle acquiert valeur de principe central d'une société pluraliste⁷¹³ en ce qu'elle consacre la capacité normative générale des partenaires sociaux⁷¹⁴. La complexité de ce principe se révèle également sous le profil de sa protection. Dans sa première acception –liberté d'association– la liberté syndicale est conçue 'négativement' : l'Etat n'intervient pas afin d'interdire ou de restreindre la liberté des individus de s'associer. Il s'abstient. Pour que ce principe prenne toute sa valeur et se transforme en liberté positive, il est toutefois nécessaire que l'Etat sorte de *l'abstention of the law* et confère des garanties positives pour l'exercice de l'activité syndicale⁷¹⁵.

Par la reconnaissance de la liberté syndicale l'Etat assure ainsi aux partenaires sociaux une sphère de liberté, un espace juridique dans lequel exercer leur activité normative. Cette sphère peut varier, en fonction des rapports qu'entretiennent l'Etat et l'autonomie collective dans chacun des ordres juridiques, de "zone pure de non-intervention juridique" à un "pouvoir de réglementation délégué par l'Etat"⁷¹⁶. Mais, quel que soit le niveau d'ingérence de l'Etat dans le pouvoir normatif des partenaires sociaux, la reconnaissance de la liberté syndicale a pour fonction d'attribuer une relevance juridique à tout acte issu de cette sphère d'auto-réglementation⁷¹⁷. Par conséquent, même lorsque la loi, comme en France, impose un contenu nécessaire aux accords afin qu'ils puissent acquérir une relevance juridique, elle ne restreint pas pour autant le pouvoir normatif des partenaires sociaux aux matières énumérées. Ceux-ci

⁷¹² O. Kahn-Freund, *Labour and the Law*, op.cit., p. 200. L'auteur souligne que cette liberté est garantie, sous la formule plus large de 'droit d'association', par les différentes constitutions des Etats membres. La liberté syndicale est affirmée en tant que droit fondamental par de nombreux textes de source internationale tels que la déclaration des droits universels de l'homme de 1948, les conventions de l'OIT n. 87 et 98, la Convention pour la sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950, la Charte du Conseil d'Europe de 1961, le Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels de 1966. Voir A. et G. Lyon-Caen, *Droit social européen et international*, op.cit., p. 145.

⁷¹³ A. Lo Faro, op.cit., p. 177.

⁷¹⁴ B. Veneziani, *Stato e Autonomia collettiva - Diritto sindacale comparato*, Cacucci, 1986, p. 49 et s.; U. Prosperetti, "Libertà sindacale", in *Enciclopedia del diritto*, XXIV, Giuffrè, p. 497.

⁷¹⁵ O. Kahn-Freund, *Labour and the Law*, op.cit., p. 200 et s..

⁷¹⁶ S. Yannakourou, op.cit. p. 180.

⁷¹⁷ A. Lo Faro, op.cit., p. 187.

demeurent libres de négocier sur d'autres matières et tirent de la reconnaissance constitutionnelle de la liberté syndicale une garantie d'effectivité des actes conclus.

La liberté syndicale serait toutefois incomplète sans la reconnaissance constitutionnelle du droit de grève⁷¹⁸. Dans le cadre des relations professionnelles, la grève représente le préalable et le complément de la négociation collective. Comme le souligne Lord Wedderburn «*if you wish to understand a country's labour law, first examine its labour movement and industrial history*»⁷¹⁹. Le conflit est essentiel à l'émergence de l'identité des groupes sociaux. C'est en tant qu'agent apte à déclencher et donc à contrôler le conflit que le patronat reconnaît comme légitime, parce que représentative, telle partie plutôt qu'une autre. Il s'agit donc, dans le cadre d'une collectivité de dégager le ou les porte-parole des travailleurs qui en raison de leur assise détiennent une véritable capacité à mobiliser les travailleurs, à déclencher un conflit. L'équilibre des pouvoirs n'est ainsi envisageable que si les travailleurs bénéficient d'une liberté d'action et si le groupement syndical a une assise sociale suffisamment large pour organiser cette action. Le poids du syndicat à la négociation est fonction du consentement effectif qu'il recueille, du soutien de la base⁷²⁰. On peut ainsi soutenir que «la négociation collective ne naît pas sans conflit, que celui-ci soit spontané ou organisé»⁷²¹. Préalable à la négociation, la grève en constitue aussi un complément. Elle est la sanction par excellence, élément indissociable de la capacité d'auto-réglementation des partenaires sociaux. Pour équilibrer le pouvoir patronal, l'agent syndical doit disposer d'un pouvoir de dissuasion. La grève ou la simple menace de celle-ci sont les principaux moyens de pression permettant de rééquilibrer le rapport de force. La négociation collective ne pourrait pas remplir sa fonction normative si elle n'était pas pourvue de sanctions propres.

L'importance du conflit dans le cadre de la formation et de l'existence d'un ordre socio-professionnel ou intersyndical, ainsi que son étroite connexion avec le

⁷¹⁸ G. Vardaro, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1985, p. 186 et s.

⁷¹⁹ Lord Wedderburn, "The right to strike: is there a European Standard", in *Employment rights in Britain and Europe*, Lawrence & Wishart, London, 1991, p. 290.

⁷²⁰ G. Pera, "Nuove regole dell'organizzazione sindacale", *op.cit.*, p. 411; B. Caruso, *Rappresentanza sindacale e consenso*, *op.cit.*, p. 208.

⁷²¹ U. Romagnoli, *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Bologna, Il Mulino, 1995, p. 71.

principe de liberté syndicale, dont il assure l'effectivité, figurent sous des formes diverses dans l'ensemble des ordres juridiques nationaux. La grève est en effet soumise à un régime juridique très varié. C'est ainsi que les questions relatives à ses détenteurs, à la notion de grève légitime ou illégitime répondent, dans chacun des ordonnancements, à des logiques propres et divergentes qui rendent impossible toute référence à un droit de grève *tout court* et compliquent toute tentative de fixer un standard communautaire ou international⁷²². Dans certains cas, la grève sera conçue comme un instrument d'émancipation, comme la garantie de la liberté substantielle – économique, sociale et politique – du travailleur. Elle constitue alors un droit individuel à exercice collectif, une notion à laquelle on fait correspondre une définition juridique assez vaste. Selon un second modèle la grève n'est fonctionnelle qu'à la négociation collective. Ainsi, contrairement au premier cas de figure où ce droit lui est complémentaire, elle est subordonnée à celui-ci. Ce ne sont pas les individus qui en sont titulaires, mais les syndicats. Sa définition juridique tend donc à être circonscrite à la sphère de l'autonomie collective. Malgré les diversités quant à la fonction attribuée au conflit dans chacun de ces ordonnancements – la lecture du point de vue fonctionnel pouvant servir de fil conducteur – la grève résulte être un instrument nécessaire à l'effectivité de la liberté syndicale⁷²³. Ce caractère ressort du statut réservé au droit de grève qui, dans la majeure partie des Etats de l'Union, a valeur de principe constitutionnel. L'absence d'une telle reconnaissance au Royaume-Uni et en Irlande où sa protection n'est assurée que par des normes de source législative – régime des immunités – a eu pour effet de soumettre son exercice aux

⁷²² Les sources internationales qui reconnaissent le droit de grève sont très rares. Les conventions de l'OIT n. 87 et n. 98 relatives à la liberté syndicale ne font aucune référence explicite au droit de grève qui sera reconnu à posteriori comme partie intégrante de ces conventions par un comité d'experts. La Convention pour la sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950 ne reconnaît, en son article 11, que la liberté syndicale. On retrouve la première reconnaissance formelle du droit de grève dans la Charte Sociale de 1961 (art. 6.4). Au niveau communautaire, le droit de grève est proclamé par la Charte des droits sociaux fondamentaux de 1989. Ce même droit est par contre explicitement exclu des compétences de la Communauté par l'article 2.6 du Protocole annexé au Traité de Maastricht, devenu art. 137.6 TCE. Le droit de grève a enfin été reconnu par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de l'an 2000 (art. 28), charte dont le statut juridique n'a toutefois pas encore été établi.

⁷²³ F. Borgogelli, "Diritto di sciopero", in A. Baylos Grau, B. Caruso, M. D'Antona, S. Sciarra, *Dizionario di Diritto del lavoro comunitario*, op.cit., p. 225 et s..

aléas des changements politiques et des orientations jurisprudentielles⁷²⁴.

La valorisation de ces deux droits – liberté syndicale et grève – par l’ordre étatique est la principale manifestation par laquelle l’Etat reconnaît l’existence d’un ordre juridique autonome. Les partenaires sociaux disposent ainsi, même dans le cadre d’un ordre hautement juridicisé, d’un pouvoir normatif qu’ils peuvent exercer librement – notamment quant au choix de l’objet – en dehors de toute intervention étatique. La liberté syndicale et le droit de grève sont les fondements de l’édifice de la négociation sans lesquels on ne ferait face qu’à un substitut de la négociation collective⁷²⁵.

2. *La qualité des parties légitimées à produire des normes : la représentativité*

La convention collective est un acte qui engendre des effets dans la sphère juridique de sujets autres que l’agent contractuel. En concluant cet acte les organisations professionnelles, syndicat(s) d’une part, employeur(s) d’autre part, agissent donc au nom et pour le compte d’autrui. Dans le cadre de l’ordre professionnel, le caractère général et impératif de cette convention repose sur l’idée de représentation qui permet d’assurer la présence de ce qui est absent. Les travailleurs investissent le syndicat d’un pouvoir normateur parce qu’il le reconnaisse comme porte-parole de l’intérêt collectif. Sans nécessairement recourir à des processus formels de manifestation de la volonté individuelle des travailleurs, le syndicat est légitimé à agir en sa qualité de représentant fidèle de leurs intérêts⁷²⁶.

Le principe de la liberté syndicale permet de transférer au sein de l’ordre étatique la capacité normative des partenaires sociaux. Ce même principe se pose toutefois également comme une limite au caractère général et impératif de la convention collective. En effet, d’une part l’organisation signataire ne regroupe jamais l’ensemble des travailleurs, d’autre part, en vertu de la liberté syndicale

⁷²⁴ Lord Wedderburn, “The right to strike: is there a European Standard”, *op.cit.*, p. 311 et s.

⁷²⁵ S. Sciarra, “Il dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la contrattazione collettiva”, *op.cit.*, p. 728.

⁷²⁶ Voir *Supra* p. 185 et s..

négative, tout individu lié par cet acte devrait pouvoir conserver la faculté de s'en dégager. La convention représente, dans le cadre de l'ordre étatique, un moyen de régulation sociale exercée par des parties qui disposent de la capacité d'organiser la profession et donc d'exercer un contrôle sur celle-ci. La liberté syndicale ne peut donc se traduire par la liberté absolue pour tout groupement professionnel de fixer des normes, sans quoi elle ne permettrait plus à la convention collective de remplir cette fonction régulatrice au sein de l'ordre étatique.

La représentativité apparaît comme l'élément qui opère une sélection des acteurs habilités à conclure des actes ayant une portée normative au sein de l'ordre étatique, dans le respect de leur capacité normative originaire. La représentativité est une technique de communication entre les deux ordres qui permet de concilier l'exercice de la capacité normative originaire des partenaires sociaux, exprimée par le principe de liberté syndicale, et l'exigence de limiter cet exercice afin de préserver la fonction de régulation sociale de la convention collective. Les critères sur lesquels repose cette sélection sont étroitement liés à l'histoire des relations professionnelles de chaque pays. Ils reflètent le rapport de l'ordre étatique à l'égard de l'ordre professionnel, le niveau d'ingérence de l'Etat dans l'organisation de la profession. L'analyse de ces critères dans différents ordonnancements révèle ainsi la fonction que recouvre cette technique de communication, à savoir sa mutation de simple acte de reconnaissance des interlocuteurs privilégiés en moyen, pour l'ordre étatique, de juridiciser l'ordre professionnel. La représentativité est, en tout état de cause, l'indice du rapport qu'entretient l'Etat vis-à-vis de cette sphère d'autonomie privée⁷²⁷.

Conclusion du premier chapitre :

L'autonomie collective désigne un mode originaire de production de normes par une entité sociale organisée. Par ce principe, on indique la conclusion d'actes qui ont un effet normatif sur les contrats de travail et qui sont issus d'un foyer autonome par rapport à l'ordre étatique. C'est essentiellement autour de ces deux axes que notre

⁷²⁷ S. Yannakourou, *op.cit.*, p. 179 et s..

raisonnement a été conduit. Nous avons ainsi mis en relief, d'une part les fondements de la légitimité du pouvoir normatif par rapport au *travailleur individu*, d'autre part la place qu'occupe la reconnaissance de la liberté syndicale et du droit de grève dans les rapports entre autonomie et hétéronomie. L'objectif de cette démarche était de fournir les éléments propres au concept d'autonomie collective au niveau national et pouvant servir de point de départ à une réflexion sur la négociation collective, cette fois dans le cadre de la directive 94/45.

CHAPITRE II :

AUTONOMIE ET HÉTÉRONOMIE

DANS LE CADRE DE LA DIRECTIVE 94/45

Le principe d'autonomie collective est, au niveau national, indissociable de la reconnaissance du droit de grève et de la liberté syndicale. Il désigne un espace de liberté, dont les contours sont loin d'être absolus et dépendent au contraire de facteurs économiques, sociaux et politiques liés aux différents systèmes de relations industrielles, en d'autres termes, du contexte dans lequel *autonomie* et *hétéronomie* se sont modelées. Ainsi, si l'autonomie collective tend à représenter une limite à l'intervention hétéronome, elle peut à son tour subir des limites dès lors qu'elle sont justifiées par des buts de même valeur que les principes qu'elles viendraient tempérer⁷²⁸. S'intéresser au point d'interférence entre ces deux sources de production normative requièrent donc une double opération de contextualisation. D'une part il s'agit de définir, dans le cadre de la directive, ce que recouvre la notion d'autonomie collective. Les fondements sur lesquels repose le concept d'autonomie collective au niveau national peuvent-ils être transférés à la procédure objet de notre étude ou est-on face à un concept en quête de nouveaux repères? (Section I) Cette contextualisation exige, d'autre part, d'analyser les différentes formes que peut prendre une intervention des autorités communautaires à l'aune du système communautaire dans son ensemble (Section II). Cette requalification tente de mettre en lumière quelques-unes des raisons pouvant expliquer la faiblesse des accords qui transparaît clairement de l'étude empirique exposée précédemment. Elle vise en outre à comprendre dans quelle mesure une révision de la directive, donc une intervention de source hétéronome, pourrait renforcer le contenu des droits issus de la volonté des parties sans interférer dans une zone réservée à l'autonomie.

⁷²⁸ Voir à ce sujet A. Lyon-Caen et S. Simitis, "L'Europe sociale à la recherche de ses références", *RMUE*, 1993, p. 118.

Section I : Une autonomie collective en quête de nouveaux repères

L'une des fonctions principales de la négociation collective est de rétablir l'égalité rompue au contrat de travail. Seul le pouvoir collectif permet de corriger cette inégalité, inhérente à la position de subordination du travailleur. C'est en tant que collectivité organisée que les travailleurs disposent, face aux pouvoirs de l'employeur, d'une force sociale permettant de contrebalancer les prérogatives patronales. Le syndicat est chargé de la défense des intérêts collectifs en vue de rétablir l'autodétermination du salarié. Il contribue à rendre manifeste l'intérêt commun d'un groupe, d'une situation sociale commune des membres du groupement à laquelle il donne une voix et un visage. La raison de l'assujettissement de l'individuel au collectif tient ainsi à l'inégalité foncière du salarié au contrat de travail que le collectif permet de rééquilibrer⁷²⁹. L'effet normatif et son étendue peuvent s'expliquer en rétablissant un lien logique, d'un point de vue conceptuel, entre les principes que nous avons définis comme propres à l'autonomie collective. Reconstruire ce lien requiert que l'on mette en relation la fonction de la négociation collective – et donc également son objet – et le rapport entre salarié et syndicat – et par la même le degré de correspondance entre représentation et représentativité⁷³⁰.

Dans la directive, les négociations n'ont pas pour objet les droits individuels découlant du contrat de travail. Les partenaires sociaux se voient reconnaître le

⁷²⁹ Voir *Supra* p. 183 et s..

⁷³⁰ Ce lien a été repris d'une étude comparée de la négociation collective en Allemagne et France. Dans son analyse l'auteur établit un lien logique entre la façon dont est organisé le rapport salarié/représentant et la manière dont est envisagée la relation entre partie patronale/représentant, le tout en vue d'expliquer la légitimité de l'effet normatif des conventions collectives. Il prend appui sur le système allemand qui, dans son mode de concevoir les deux niveaux de négociation, d'entreprise et de branche, transpose, au niveau collectif, les mécanismes contractuels et offre ainsi les catégories conceptuelles nécessaires à la compréhension de la légitimité de l'effet normatif par rapport à l'individu. Alors que dans le cadre de la négociation tarifaire on confie au syndicat en situation de parité (rapport de force équilibré, notamment par le conflit) la réglementation des contrats individuels de ses seuls membres, la négociation d'établissement ignore la problématique de la parité pour investir un représentant souvent élu, du pouvoir de régir avec le concours de l'employeur, les conditions de travail de l'ensemble des salariés de l'unité considérée. Ainsi on peut considérer qu'alors que la première mérite le terme d'*autonomie collective*, la seconde peut être qualifiée d'*institution légale*. P. Rémy, *Effet normatif des accords collectifs et représentation des salariés à la lumière d'une comparaison des droits français et allemand de la négociation collective*, op.cit., en particulier p. 44 et s..

pouvoir de négocier sur l'une des prérogatives discrétionnaires de la direction centrale – le pouvoir de direction et d'organisation – afin d'en limiter l'étendue (A). La fonction de la négociation n'étant donc pas de rétablir l'égalité rompue au contrat de travail, ni celle des représentants de la défendre les intérêts collectifs des travailleurs en vue de rétablir l'autodétermination du salarié, une nouvelle approche conceptuelle s'impose (B).

A. L'objet de la négociation : la *processualisation* des pouvoirs de l'employeur

Un trait dominant des normes communautaires traitant des restructurations induites par le marché commun est qu'elles s'attachent à protéger le lien d'emploi, dans sa dimension individuelle, par une régulation collective. L'idée est de conférer aux représentants des travailleurs - par la mise en place de procédures d'information et de consultation, voire de négociation - une forme de contrôle sur la décision patronale. Afin de saisir la logique de ces procédures il est nécessaire de les reconduire à une réflexion plus large, dont elles participent, sur la démocratie dans l'entreprise (1). Dans la directive cette "démocratisation" du pouvoir est réalisée par les partenaires sociaux, auxquels est reconnue une priorité afin de définir les termes des procédures d'information et de consultation. Ces clauses, qui portent sur les pouvoirs de la direction centrale, ont ainsi une nature particulière (2).

1. *La logique de la processualisation*⁷³¹

La démocratie industrielle peut être perçue comme une “forme de réflexion sur le pouvoir patronal qui adopte comme angle d’approche la question des relations entre le pouvoir patrimonial attaché à la propriété des choses et la direction des personnes”⁷³². Le chef d’entreprise dispose de prérogatives sur l’utilisation du capital, sur la gestion des biens affectés à l’entreprise. Il lui revient de déterminer les choix économiques, les stratégies à adopter pour la bonne marche de l’entreprise de façon unilatérale et discrétionnaire. De ces prérogatives dérivent logiquement des pouvoirs ayant trait au fonctionnement interne de l’entreprise, en particulier à l’organisation, la gestion et la direction du personnel⁷³³. C’est au niveau de ce lien *logique* entre pouvoir économique sur les biens et pouvoir de direction des personnes que se situe la réflexion tendant à la démocratisation de l’entreprise. L’idée est de ne pas appliquer les attributs de la souveraineté de la propriété sur les biens - pouvoir unilatéral et discrétionnaire - aux personnes soumises à l’autorité du chef d’entreprise.

L’une des voies empruntées vers la démocratie industrielle a été la *processualisation* des pouvoirs de l’employeur⁷³⁴. Elle a été suivie en particulier en Italie, où une vaste littérature s’est développée sur cette question⁷³⁵. La négociation

⁷³¹ Ce terme est utilisé comme la traduction de l’expression italienne “procedimentalizzazione”. Le mot “procedimento” signifie en italien “une série d’actes de différents types, formellement et parfois obligatoirement coordonnés entre eux, qui visent à aboutir à un même résultat”. Vocabolario della lingua italiana, Vol. III, p. 1112. Il est en général traduit par le terme procédé, mais il est, dans le contexte de notre étude, beaucoup plus opportun de le faire correspondre au terme “processus” dans le sens “d’un ensemble de phénomènes conçu comme actif et organisé dans le temps”. Le Grand Robert de la langue française, Tome 7, p. 788. L’idée d’une évolution dynamique entre différentes opérations, qui visent à un même résultat, à laquelle renvoie le mot “processus” nous a conduit à opter pour le terme de *processualisation*. Voir sur l’utilisation de ce même terme S. Yannakourou, *op.cit.*, p.

⁷³² J. Savatier, “Pouvoir patrimonial et direction des personnes”, *Dr. soc.*, 1982, p. 1.

⁷³³ D. Loschak, “Le pouvoir hiérarchique dans l’entreprise privée et dans l’administration”, *Dr. soc.*, 1982, p. 25.

⁷³⁴ La *processualisation* a été perçue par certains auteurs comme étant la définition plus incisive de la démocratie industrielle. M. Pedrazzoli, *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985, p. 110 et s..

⁷³⁵ La doctrine italienne s’est beaucoup interrogée sur la nature juridique des clauses d’information et de consultation contenues dans les conventions collectives ayant pour objet la *processualisation*, sur l’efficacité juridique de ces clauses et sur d’autres questions connexes. Cela explique pourquoi la bibliographie est essentiellement tournée vers des ouvrages italiens. Nous y avons fait référence, pour la partie concernant la *processualisation*, dans la mesure où ces réflexions peuvent, à notre avis, s’appliquer en dehors du contexte particulier dans lequel elles ont été menées et nous servir de guide dans l’analyse des accords signés dans le cadre de la directive sur les comités d’entreprise européens.

collective a joué, dans ce pays, un rôle central dans la définition des droits d'information et de consultation. C'est en particulier dans le contexte des restructurations industrielles, qui ont eu cours pendant les années soixante-dix, qu'a son origine une réflexion du monde syndical sur des formes participatives d'intervention⁷³⁶. Les syndicats se sont proposés de faire face aux conséquences sociales des changements économiques par une approche autre que celle du conflit. Les conventions collectives, de branche et de groupe, conclues en vue de conférer aux syndicats des droits d'information et de consultation, répondaient ainsi à l'objectif premier de poser les bases d'un «conflit différent»⁷³⁷. L'ambition est de parvenir à un contrôle des investissements à l'aide d'une «connaissance détaillée des tendances des processus productifs et des stratégies de l'entreprise» et s'inscrit plus généralement dans une affirmation du syndicat en tant que «acteur des transformations»⁷³⁸. Mais les clauses en matière d'information et de consultation ne sont pas uniquement tournées vers la réalisation d'une action revendicative syndicale soutenue par un système d'information. Elles représentent aussi un instrument de participation des travailleurs aux choix de l'entreprise. C'est ce qui a été défini par la doctrine italienne comme la *processualisation* des pouvoirs de l'employeur.

La *processualisation* a pour finalité d'encadrer le pouvoir de l'employeur dans l'une de ses manifestations collectives sur les contrats de travail : le pouvoir de direction, d'organisation de l'entreprise et du personnel⁷³⁹. L'exercice de «pouvoirs propres», dont l'employeur est investi par l'Etat, devient ainsi tributaire de règles

⁷³⁶ Certaines conventions interprofessionnelles avaient déjà été conclus sur ce sujet dans l'après-guerre. Ces conventions se sont toutefois surtout développées dans les années soixante-dix. Voir G. Della Rocca, S. Negrelli, "Diritti di informazione ed evoluzione della contrattazione aziendale (1969-1981)", *DLRI*, 1983, p. 573. Au niveau des groupes, l'accord plus connu est le Protocollo IRI qui avait l'ambition de constituer un nouveau modèle pour les relations professionnelles en Italie. Voir T. Treu, "Le relazioni industriali nell'impresa : il Protocollo IRI", *DL*, 1985, p. 395.

⁷³⁷ M. D'Antona, "Programmazione e diritti sindacali di informazione, *DLRI*, 1981, p. 601.

⁷³⁸ *Ibid.*

⁷³⁹ Sur le pouvoir d'organisation de l'employeur voir P. Langlois, "Le pouvoir d'organisation et les contrats de travail", *op.cit.*, p. 83.

organisant les relations professionnelles dans l'entreprise. On *juridicise*⁷⁴⁰ une sphère des prérogatives de l'employeur jusqu'alors "*fondée en droit, mais faiblement soumise au droit*"⁷⁴¹. Par ces règles, on soumet un pouvoir de l'employeur, qui autrement échapperait à toute forme de réglementation et resterait l'objet du pouvoir unilatéral et discrétionnaire, au respect de conditions pour son exercice⁷⁴². Les personnes physiques ou morales qui n'ont pas un pouvoir juridique sur l'entreprise peuvent intervenir dans l'exercice du pouvoir de direction sans que leur intervention ne doive avoir comme seul fondement le droit de propriété⁷⁴³. A côté d'un droit *sur* l'entreprise on voit apparaître des droits *dans* l'entreprise⁷⁴⁴. Le phénomène de *processualisation* «consiste en ce que l'exercice du pouvoir est lié au respect d'un processus au cours duquel interviennent les destinataires de l'acte afin que leurs intérêts soient pris en compte lors de la décision finale»⁷⁴⁵. L'employeur reste libre dans son choix final, mais toute la période qui va précéder la prise de décision est conçue comme un ensemble de différentes opérations devant conduire à ce résultat final. L'objectif est de complexifier le processus décisionnel⁷⁴⁶, de le ralentir afin que l'employeur réfléchisse davantage aux conséquences sociales de ses décisions⁷⁴⁷, de le rendre plus transparent⁷⁴⁸. Il s'agit de réduire l'irrationalité sociale des décisions en intégrant parmi ses éléments de jugement la prise en compte des intérêts des travailleurs⁷⁴⁹, l'intervention des travailleurs élargissant l'éventail des variables à prendre en considération dans le cours de la formation de la décision. Ainsi si l'employeur reste

⁷⁴⁰ Sur le concept de juridicisation voir S. Simitis, "The juridification of Labor Relations", *CLLJ*, 1985, p. 93; G. Teubner, "Juridification: Concepts, Aspects, Limits, Solutions" in G. Teubner (ed), *Juridification of Social Spheres: a comparative analysis in the Areas of Labor, Corporate, Antitrust and Social Welfare Law*, Berlin, 1987, p. 10 et s.. Voir sur la juridicisation dans le cadre du Protocole IRI : S. Sciarra, "*Pars pro toto, totum pro parte : diritti individuali e interesse collettivo*", *LD*, 1987, p. 469.

⁷⁴¹ A. Jeammaud et A. Lyon-Caen, "Droit et direction du personnel", *Dr. soc.*, 1982, p. 63.

⁷⁴² G. Vardaro, "Differenze di funzioni e di livelli fra contratti collettivi", *LD*, 1987, p. 273.

⁷⁴³ M-F. Mialon, "Information, consultation et négociation peuvent-elles conduire à engager la responsabilité civile des organes représentatifs du personnel?", *Dr. soc.*, 1986, p. 94.

⁷⁴⁴ G. Ghezzi et U. Romagnoli, *Diritto sindacale*, 1997, Zanichelli, Bologna, p. 33.

⁷⁴⁵ U. Romagnoli, "Per una rilettura dell'articolo 2086", *Riv. Trim.Dir.Proc.Civ.*, 1977, p. 1049 et s.

⁷⁴⁶ G. Ghezzi et U. Romagnoli, *op.cit.*, p. 33.

⁷⁴⁷ M-F. Mialon, *op.cit.*, p. 97.

⁷⁴⁸ C. Zoli, *La tutela delle posizioni "strumentali" del lavoratore. Dagli interessi legittimi all'uso delle clausole generali*, Giuffrè, Milano, 1988, p. 164.

⁷⁴⁹ F. Guarriello, "Sulla tutela giuridica dei diritti di informazione previsti nella contrattazione collettiva", *RTPC*, 1981, p. 715.

seul maître d'arrêter des décisions, il dispose, par le biais de ces procédures, d'éléments qui l'encourage à prendre en compte les intérêts des destinataires de l'acte⁷⁵⁰. On passe ainsi "d'une direction du personnel composée d'une succession de décisions en principe discrétionnaires à une pratique de décisions en principe plus ou moins négociées avec des interlocuteurs salariaux"⁷⁵¹. Le terme *processualisation* a ainsi pour principal mérite de mettre en lumière que l'objectif recherché par les clauses d'information et de consultation est l'encadrement des pouvoirs de l'employeur par la soumission de l'exercice de son pouvoir à un processus. Sa définition, par la voie de conventions collectives, a conduit la doctrine à s'interroger sur la nature de ces clauses.

2. La nature juridique des clauses d'information et de consultation

Différents auteurs se sont interrogés sur la nature des clauses contenues dans ces accords et ont fait appel dans ce but à la traditionnelle bipartition entre clauses normatives et clauses obligatoires. Dans laquelle de ces deux catégories classer ces clauses?

Cette classification, pertinente d'un point de vue théorique, l'est aussi parce que différents effets juridiques dérivent de l'appartenance à l'une ou l'autre⁷⁵². Par clauses normatives ou réglementaires, on entend "l'ensemble des clauses contenues dans les conventions collectives qui édictent pour les rapports individuels de travail, des règles de droit de caractère obligatoire, et qui présentent même ordinairement un caractère impératif : les parties ne peuvent y déroger dans le contrat individuel"⁷⁵³. Les clauses normatives ont pour caractéristique principale de prédéterminer le contenu essentiel des contrats de travail⁷⁵⁴. Elles se distinguent des clauses obligatoires que l'on peut sommairement définir comme "l'ensemble des clauses fixant le contenu obligatoire du rapport entre acteurs collectifs"⁷⁵⁵. C'est le faisceau

⁷⁵⁰ F. Liso, "Modifiche dell'organizzazione e contratto di lavoro, *DLRI*, 1981, p. 544.

⁷⁵¹ A. Jeammaud et A. Lyon-Caen, "Droit et direction du personnel", *op.cit.*, p. 65.

⁷⁵² G. Giugni, P. Curzio, M. G. Garofalo, *Diritto sindacale*, *op.cit.*, p. 140.

⁷⁵³ P. Rodière, *La Convention Collective de travail en droit international*, *op.cit.*, p. 227.

⁷⁵⁴ G. Ghezzi, U. Romagnoli, *Diritto sindacale*, *op.cit.*, p. 131.

⁷⁵⁵ G. Giugni, *op.cit.*, p. 140.

d'obligations spéciales de caractère synallagmatique dans lequel se concrétise l'aspect contractuel de la convention collective⁷⁵⁶.

Cette distinction est généralement admise dans l'ensemble des pays de la Communauté européenne⁷⁵⁷. Une telle classification a le mérite de mettre en évidence le lien entre nature des clauses et champ d'application de l'accord. Alors que la partie obligatoire ne lie que les signataires, la partie normative étend ses effets à des tiers. Toutefois si la définition de la partie normative, comme ensemble de clauses ayant une incidence sur les contrats de travail, est communément acceptée dans l'ensemble des Etats membres, la portée des effets normatifs, à savoir quelles sont les personnes liées, le champ d'application professionnel et géographique et surtout le fondement de cette portée normative (par exemple la représentation ou le pouvoir) varient par contre considérablement d'un Etat à l'autre⁷⁵⁸. Cette classification nous amène ainsi à retracer le lien entre nature des clauses contenues dans la convention collective et effets juridiques, mettant en particulier en lumière combien la question du fondement de l'effet juridique ne prend pleinement sens que lorsque les clauses ont une incidence sur les contrats de travail. Enfin, l'intérêt de cette distinction tient également à ses limites. Cette bipartition est-elle apte à classer significativement tout type de clauses ou bien existe-t-il des clauses d'un *troisième genre*?

Les clauses d'information et de consultation ont comme principal objet l'encadrement des pouvoirs de direction et d'organisation de la direction centrale. Par ces dispositions, l'employeur s'oblige à soumettre une partie de ces pouvoirs au respect de certaines conditions⁷⁵⁹. En contrepartie les représentants des travailleurs acquièrent le droit de "peser collectivement sur le pouvoir économique"⁷⁶⁰. Ces clauses donnent ainsi naissance à un modèle de protection portant sur certains intérêts

⁷⁵⁶ M. Despax, *Négociations, Conventions et accords collectifs*, op.cit., p. 357.

⁷⁵⁷ P.Rodière, *La Convention Collective de travail en droit international*, op.cit., p. 228.

⁷⁵⁸ *Ibid.*, p. 228.

⁷⁵⁹ F. Liso, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli Ed., Milano, 1982, p. 137.

⁷⁶⁰ Expression d'A. Supiot, "Revisiter les droits d'action collective", *Working Paper* dans le cadre de la Conférence *Les territoires de l'emploi. Action Publique et dialogue social* à l'Institut Universitaire Européen de Florence, 5 et 6 mai 2000.

des travailleurs non garantis juridiquement dans le cadre du contrat de travail⁷⁶¹. Elles n'ont pas pour objet la détermination des conditions de travail, mais la détermination des conditions et modalités auxquelles doit se conformer l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction du personnel et d'organisation⁷⁶². C'est donc uniquement dans la sphère des prérogatives unilatérales et discrétionnaires traditionnellement reconnues à l'employeur, et non dans le cadre des droits reconnus contractuellement aux travailleurs, qu'opèrent ces négociations⁷⁶³.

On pourrait en conclure que la nature de ces clauses est uniquement obligatoire, celles-ci se limitant à engendrer des obligations pour les parties signataires de l'accord. La doctrine dominante en Italie a pourtant pris partie pour une solution plus mitigée. Il est vrai, en dehors de toute considération sur les clauses d'information et de consultation, que la traditionnelle dichotomie normatif/obligatoire n'est pas absolue, les deux parties ne formant pas des entités juridiques totalement distinctes. Lorsqu'elle existe, «la seconde partie est instrumentale par rapport à la première, elle en assure l'efficacité pratique»⁷⁶⁴. Toutefois les clauses de *processualisation* ont une caractéristique particulière. Elles investissent les sujets contractants en établissant des droits et des obligations réciproques. En même temps, elles conditionnent le déroulement du rapport de travail produisant des effets sur le plan individuel⁷⁶⁵. Mais, l'objet de ces accords ne sont pourtant pas les droits individuels découlant du contrat de travail. La négociation porte sur l'étendue des pouvoirs discrétionnaires de l'employeur⁷⁶⁶ et donc sur un intérêt des travailleurs qui ne peut être exercé que collectivement⁷⁶⁷. L'éventuelle incidence sur le contrat de travail n'est donc qu'une incidence médiate, dérivant de la soumission du pouvoir patronal à un droit collectif. La doctrine en conclut que ces clauses présentent un caractère ambivalent. Elles présentent des traits propres aussi bien à la partie

⁷⁶¹ F. Liso, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, op.cit., p. 129.

⁷⁶² F. Liso, "Modifiche dell'organizzazione e contratto di lavoro", op.cit., p. 568.

⁷⁶³ M. Napoli, "Potere sindacale e diritti individuali nella gestione dei processi di riorganizzazione dell'impresa", PD, 1983.

⁷⁶⁴ L. Mariucci, *Il lavoro decentrato, discipline legislative e contrattuali*, Angeli, Milano, 1979, p. 256.

⁷⁶⁵ C. Zoli, op.cit., p. 78.

⁷⁶⁶ R. Pessi, "Innovazioni tecnologica e sistemi di relazioni industriali: "la contrattazione collettiva della trasformazione" e il "Protocollo IRI"', RDL, p. 740.

⁷⁶⁷ S. Sciarra, *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, Franco Angeli, Milano, 1985, p. 141.

normative qu'obligatoire et peuvent être vues comme "l'un des signes ... d'un progressif dépassement de la traditionnelle distinction entre partie obligatoire et partie normative de la convention collective"⁷⁶⁸. Ce sont des clauses "hybrides" ou "mixtes" qui tendent à produire des effets sur deux plans distincts⁷⁶⁹ et qui ne peuvent être reconduites ni à la partie normative ni à celle obligatoire. Elles appartiennent à un *tertium genus*⁷⁷⁰.

Certains auteurs sont allés encore plus loin en essayant de déterminer la capacité de ces clauses à "créer" des prérogatives propres pour les travailleurs⁷⁷¹. Ils ont essayé, en d'autres termes, de dégager des critères suffisamment précis qui permettent d'affirmer leur caractère normatif. Franco Liso propose une distinction en fonction du type de pouvoir exercé par l'employeur. Selon lui, il y a lieu de distinguer entre des clauses qui fixent une limite aux pouvoirs de l'employeur exercés en application de sa liberté d'initiative économique, par exemple une innovation dans l'organisation de l'entreprise, et des clauses qui fixent une limite aux pouvoirs de l'employeur ayant donc une incidence directe sur l'administration du contrat individuel de travail⁷⁷² (par exemple transfert d'entreprise, licenciement). Alors que les premières seraient de nature obligatoire, les secondes auraient une portée normative. Comme le remarque son propre auteur, cette répartition peut apparaître assez aisément concevable d'un point de vue théorique, mais s'avère beaucoup moins claire dans la pratique⁷⁷³. Une autre distinction a été proposée par Luigi Mariucci en fonction de la finalité des informations à fournir. Selon lui, les informations *périodiques*, relatives à la politique générale de l'entreprise relèvent de la partie obligatoire. A l'inverse, les informations qui doivent obligatoirement être communiquées *préalablement* à l'adoption d'un acte affectant considérablement les

⁷⁶⁸ P. Ichino, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1979, p. 192.

⁷⁶⁹ L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, op.cit., p. 290.

⁷⁷⁰ On voit apparaître cette notion pour la première fois dans les textes de G. Giugni, "La disciplina legislativa del trattamento minimo di categoria", in *RTDPC*, 1959, p. 884 et G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Milano, Giuffrè, 1963, p. 19.

⁷⁷¹ C. Zoli, "Le clausole di procedimentalizzazione dei poteri imprenditoriali", in M. D'Antona, *Lecture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, p. 397.

⁷⁷² F. Liso, *La mobilità del lavoratore*, op.cit., p. 114 et s.

⁷⁷³ *Ibid.*, p. 115.

intérêts des travailleurs, ressortiraient de la partie normative⁷⁷⁴. Les critères de répartition proposés par ces deux courants ne sont pas en soi contestables. Ils sont toutefois insuffisamment précis pour fournir un paramètre de discrimination satisfaisant. Deux éléments essentiels ressortent de ces classifications et semblent pouvoir remplir cette fonction d'identification du caractère normatif : l'incidence directe de la mesure à adopter sur les intérêts des travailleurs et le caractère obligatoire (et donc préalable) de la procédure pour la validité de l'acte⁷⁷⁵. La définition des clauses de *processualisation* comme clauses de *tertium genus* comporte différentes implications.

B. L'adaptabilité du cadre conceptuel de l'autonomie collective du niveau national à la négociation européenne de groupe

Comme nous l'avons vu, le concept d'autonomie collective est marqué par la capacité des partenaires sociaux à fixer des normes applicables à des tiers, de négocier des actes qui, tout en étant issus de la volonté de privés, ne sont pas soumis à l'effet relatif des contrats. Cette ambivalence de la convention collective, qui se situe entre acte réglementaire et acte contractuel, est la principale problématique de toute étude sur la négociation collective. C'est en concevant l'activité normative des partenaires sociaux comme un ordre juridique, reposant sur des mécanismes qui lui sont propres, que l'on peut expliquer cette spécificité. Ainsi la représentation, la présence du conflit, la reconnaissance constitutionnelle par l'ordre étatique de la liberté syndicale et du droit de grève, sont des principes fondant l'autonomie collective et permettant de la qualifier d'ordre juridique.⁷⁷⁶ Toutefois, dans un contexte où des parties qui, ne préexistant pas à l'intervention du législateur, se voient reconnaître le pouvoir de négocier sur des matières déterminées par l'hétéronomie et où les actes issus de cette

⁷⁷⁴ Cette distinction avait été proposée préalablement par G. Ghezzi, "La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese ed il sistema contrattuale delle informazioni e della consultazione del sindacato", *RGL*, 1978, p. 68.

⁷⁷⁵ Ces deux critères sont proposés C. Zoli qui ajoute, comme condition afin de considérer qu'une clause de *tertium genus* a un effet normatif, que l'incidence de la clause sur les intérêts des travailleurs soit littéralement mentionnée dans l'accord. C. Zoli, *La tutela delle posizioni "strumentali" del lavoratore*, op.cit., p. 75 et s..

⁷⁷⁶ Voir *Supra* Partie II Chap. I.

procédure ne produisent pas d'effet sur les contrats de travail - mais ont pour objet les pouvoirs de l'employeur exercés en application de sa liberté d'initiative économique-, il y a lieu de se demander quelle place recouvrent les principes identifiés ci-dessus. La représentation (1), le conflit (2) continuent-ils d'être les fondements de cette *autonomie* ? Mieux, est-on face à un ordre *autonome* ou à une *institution légale* reposant sur des principes autres (3)? Notre raisonnement prendra appui sur l'analyse de la doctrine italienne relativement à la question de la *processualisation* des pouvoirs de l'employeur.

1. La représentation : fondement de la légitimité des négociateurs de produire des normes?

L'idée de représentation permet d'expliquer que des actes accomplis par telle personne ou institution puissent être réputés avoir été accomplis au nom d'autres personnes. Le syndicat se substitue aux travailleurs, en position de faiblesse économique au sein de l'entreprise, pour la réglementation conventionnelle des rapports de travail. Apte à mobiliser la force collective, seul contre-pouvoir face aux prérogatives de l'employeur, le syndicat constitue le partenaire contractuel que le *travailleur-individu* n'aurait pu être. L'absorption de la volonté individuelle par la volonté collective est étroitement liée à une conception acquisitive de la négociation⁷⁷⁷. Le syndicat est, par sa situation, l'acteur permettant de tempérer l'assujettissement des salariés aux conditions de travail fixées, le cas échéant, par l'employeur. L'étendue des effets de l'accord devrait coïncider avec le degré d'effectivité sociale de la représentativité du syndicat. Lorsque représentation et représentativité sont deux notions qui se correspondent, qui entretiennent un lien étroit, le concept de représentativité permet de présumer l'acceptation de la convention par le travailleur pris individuellement. La convention s'impose dans la limite de l'intérêt que le syndicat a pour fonction de représenter, sans qu'il soit

⁷⁷⁷ Lorsque la convention améliore la condition des travailleurs, la question de la représentation n'est que théorique et ne se pose pas avec grande acuité. Aucun travailleur ne s'opposera au bénéfice d'avantages acquis par voie de négociation. C'est donc essentiellement lorsque la convention a une autre fonction que celle de garantir une amélioration des droits des travailleurs que la question de la légitimité retrouve toute son importance. A. Supiot, "Les syndicats et la négociation collective", *Dr. soc.*, 1983, p. 63.

nécessaire de recourir à des processus formels de manifestation du consentement. Dans le cadre de l'autonomie collective la représentation est le mécanisme permettant de justifier l'effet normatif des conventions collectives et la représentativité sociologique des syndicats la limite du champ d'application de la convention.

Les termes du débat changent toutefois lorsque l'un des éléments de ce maillon est modifié. En l'espèce, si la fonction de la négociation n'est plus de régir les contrats individuels de travail, mais d'encadrer un pouvoir unilatéral de l'employeur, la représentation demeure-t-elle la principale source de légitimité? La directive 94/45 a emprunté une "voie contractuelle" pour introduire la participation des travailleurs dans l'entreprise. La procédure d'information et de consultation ne sera légalement réglementée qu'en cas d'échec des négociations. Ce sont les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise ou du groupe, qui ont en première instance le pouvoir de définir, par un accord, le contenu de ces droits. Les débats qui se sont développés en Italie peuvent ainsi, de part les problématiques soulevées par la doctrine, nous fournir un certain nombre d'éléments de réflexion dans le cadre de la directive 94/45.

Par la *processualisation* des pouvoirs de l'employeur, l'idée est de conférer aux représentants des travailleurs une capacité d'influence sur la décision patronale. Ces clauses devraient avoir pour effet de ralentir le processus décisionnel, d'encadrer le pouvoir patronal dans l'une de ses manifestations collectives sur les contrats de travail. Ce pouvoir ne correspond pas, dans le cadre de la directive, à la figure de l'employeur. Dans les entreprises ou groupes de dimension transnationale, on assiste à une dilution du pôle patronal : l'employeur *de jure* ne détient plus qu'une partie du pouvoir ne consistant souvent qu'à veiller à l'exécution du contrat. C'est le pouvoir de direction détenu par le centre économique, dénommé direction centrale, qui exerce un pouvoir *de facto* sur la gestion du personnel⁷⁷⁸ de l'ensemble des établissements ou des entreprises qui est visé. Les accords ne sont pas destinés à intervenir sur la position du travailleur dans sa dimension individuelle, mais à investir les représentants du pouvoir de régir les conditions de travail dans leur dimension

⁷⁷⁸ A. Supiot, "Les nouveaux visages de la subordination", *op.cit.*, p. 135.

collective⁷⁷⁹. Ces clauses conditionnent le déroulement du rapport de travail, produisant des effets sur le plan individuel, mais n'ont pourtant pas pour objet les droits individuels découlant du contrat de travail. La négociation porte sur l'étendue des pouvoirs discrétionnaires de l'employeur⁷⁸⁰. Par ces accords l'employeur s'engage à soumettre son pouvoir unilatéral de direction⁷⁸¹. La négociation porte ainsi sur les prérogatives reconnues de manière hétéronome à l'employeur et qui, en dehors d'un pouvoir conféré aux représentants des travailleurs par cette même hétéronomie, échapperaient à toute négociation individuelle pour rester du ressort discrétionnaire de l'employeur⁷⁸².

On ne peut toutefois pas en conclure que ces clauses ont uniquement une nature obligatoire, celles-ci se limitant à engendrer des obligations pour la direction centrale et des droits pour les représentants des travailleurs. En soustrayant le pouvoir patronal de la discrétionnalité, elles représentent potentiellement une atténuation de la position de subordination des travailleurs⁷⁸³. Elles ont une incidence médiate sur les contrats de travail, ce qui les distingue de ce que traditionnellement on entend par partie obligatoire de la convention collective, mais aussi de ce qu'on pourrait qualifier de partie normative. Ce sont des clauses de troisième genre. La nature ambivalente de ces clauses, quant à la partie normative, a pour conséquence de ne pas soulever les traditionnels questionnements relatifs au champ d'application de l'accord et à sa justification⁷⁸⁴. Comme nous le rappelions auparavant, les clauses de *processualisation* ont pour objet principal l'érosion du pouvoir de direction de l'employeur⁷⁸⁵ ou, dans le cadre de la directive, de la direction centrale. Elles visent à encadrer le pouvoir patronal de conditions qui s'imposent à l'exercice du pouvoir de direction. Toute incidence sur les contrats de travail n'est que médiate, la *processualisation* faisant naître un droit individuel pour chaque travailleur à ce que certains événements qui affectent directement leurs contrats de travail soient soumis préalablement à un contrôle collectif. L'accord a donc un champ d'application qui

⁷⁷⁹ C. Zoli, *Subordinazione e poteri dell'imprenditore...*, op.cit., p. 253.

⁷⁸⁰ R. Pessi, op.cit., p. 740.

⁷⁸¹ F. Liso, *La mobilità del lavoratore in azienda*, op.cit., p. 137.

⁷⁸² F. Liso, "Modifiche dell'organizzazione e contratto di lavoro", op.cit., p. 571.

⁷⁸³ *Ibid.*, p. 544 et s..

⁷⁸⁴ R. Pessi, op.cit., p. 740; F. Liso, *La mobilità del lavoratore*, op.cit., p. 129.

⁷⁸⁵ M. D'Antona, "Programmazione e diritti sindacali di informazione", op.cit., p. 600.

correspond à l'étendue des pouvoirs du centre économique, à savoir le périmètre de l'entreprise ou du groupe. Il a un effet *erga omnes* dans la mesure où il porte sur les prérogatives de l'employeur qui ont une portée *erga omnes*. Son champ d'application se confond ainsi avec l'étendue des pouvoirs de l'employeur⁷⁸⁶. Côté salarié, on est face à une représentation obligatoire⁷⁸⁷ : l'accord négocié s'applique à l'ensemble des travailleurs sans que ceux-ci ne puissent même pas théoriquement, pour se soustraire aux dispositions de l'accord, invoquer la liberté syndicale négative⁷⁸⁸. La fonction de la négociation est ainsi de régir la dimension collective de la relation de travail. L'accord porte sur le pouvoir de direction unilatéral de l'employeur et a un champ d'application correspondant à l'étendue de ce pouvoir. La représentation n'est pas, dans ce contexte, la source de légitimité de l'effet normatif dans la mesure où l'effet normatif médiat de l'accord correspond au pouvoir unilatéral de l'employeur. Ceci requiert, par conséquent, de poser la question de la légitimité des représentants des travailleurs en des termes différents.

2. Le conflit : moyen de pression approprié dans ce type de négociation ?

La réalisation de l'objectif qui sous-tend l'introduction de clauses d'information et de consultation repose, dans la directive, sur le *pouvoir* de négociation des représentants des travailleurs. L'objectif ne sera ainsi effectivement atteint que si les représentants ont la capacité de négocier⁷⁸⁹. Cette capacité est ici entendue comme l'aptitude des représentants des travailleurs de constituer un contre-pouvoir vis-à-vis de la direction centrale, de disposer de ce *bargaining power* indispensable pour que cette rencontre, par nature «déséquilibrée», puisse être qualifiée de négociation. Dans ce nouveau contexte, les moyens «de pression» dont

⁷⁸⁶ T. Treu, "European Collective Bargaining Levels and the competences of the Social Partners", *op.cit.*, p. 177.

⁷⁸⁷ S. Sciarra, "La libertà sindacale...", *op.cit.*, p. 672.

⁷⁸⁸ W. Daübler, "The individual and the collective: no problem for German Labour Law", *CLLJ*, 1989, p. 513-4.

⁷⁸⁹ Cette même question s'est posée dans le contexte italien où le contenu des droits d'information et de consultation dépendait essentiellement de la force des syndicats aux négociations. Voir C. Zoli, *La tutela delle posizioni "strumentali" del lavoratore*, *op. cit.*, p. 164 et s..

disposent les représentants des travailleurs est donc essentielle à la réalisation de l'objectif.

La négociation mise en place par la directive a un caractère *sui generis*. Les accords collectifs ont, en principe, pour principale fonction de réguler les rapports de force entre les protagonistes sociaux et de rétablir l'équilibre rompu au contrat de travail, en créant des avantages pour les travailleurs⁷⁹⁰. Les accords conclus en application de la directive y déroge par contre. La négociation porte sur un unique objet, prédéterminé par la voie hétéronome : l'information et la consultation des travailleurs. C'est en vue de donner un contenu à ces droits que les représentants des travailleurs se voient reconnaître un pouvoir de négocier. Ce n'est donc pas dans le cadre d'un ordre autonome, pourvu de moyens de sanctions propres que les clauses de *processualisation* deviennent l'objet de négociation. Dans le cadre de la directive, la négociation collective n'est pas issue de la volonté autonome des parties de se rencontrer et de fixer des normes qui régulent leur rapports de force. Elle naît de la main du législateur et a pour principale fonction la mise en œuvre d'un impératif légal. Elle se déroule «*in the shadow of the law*».

La négociation n'a pas non plus pour fonction de rétablir l'équilibre rompu au contrat de travail, en créant des avantages pour les travailleurs. Dans le cadre de l'autonomie collective, le syndicat, chargé de la défense de l'intérêt collectif, négocie en vue de rétablir l'autodétermination des salariés. Le conflit est, dans ce contexte, le principal moyen de rétablir un équilibre. La grève est le moyen de pression par excellence dont dispose les syndicats afin de tendre vers une situation de parité avec la partie patronale et de permettre que les négociations se déroulent librement⁷⁹¹. La directive investit par contre les représentants des travailleurs du pouvoir de régir les conditions de travail dans leur dimension exclusivement collective. La *processualisation* s'inscrit parmi les moyens reconnus aux représentants des travailleurs en vue de protéger les atteintes apportées au lien d'emploi individuel. L'accord collectif ayant pour objet l'instauration de ces procédures a bien pour

⁷⁹⁰ Y. Chalaron, *Négociations et accords collectifs d'entreprise*, Litec, Paris, 1990, n.168 et s..

⁷⁹¹ P. Rémy, *op.cit.*, en particulier p. 143 et s et p. 181 et s..

fonction la protection des travailleurs. Il se distingue toutefois des autres accords ayant pour objet la réglementation des contrats individuels de travail. L'objectif n'est en effet pas celui de défendre l'intérêt collectif en vue de rétablir l'autodétermination du salarié. La *processualisation* vise à tempérer l'hétéronomie de la relation d'établissement qui découle de la soumission du salarié au pouvoir de direction de l'employeur. Les représentants sont ainsi investis d'un pouvoir, qui incomberait à l'Etat, afin de limiter les prérogatives - autrement discrétionnaires- du chef d'entreprise. La négociation porte ainsi sur un objet, les prérogatives reconnues de manière hétéronome à l'employeur, qui échapperait à toute négociation si ce n'était par le vouloir de cette même hétéronomie

Ainsi, lorsque la négociation s'écarte de cette double fonction, et vise au contraire uniquement à tempérer l'hétéronomie de la relation entre direction centrale et communauté des travailleurs, ne peut-on pas envisager des moyens de pression autres ? Dans le contexte d'une négociation *hétéronome* la garantie d'une négociation libre – qui demeure une exigence - semble pouvoir être envisagée par d'autres instruments que la grève.

3. *L'élaboration d'un statut propre aux représentants européens des travailleurs comme garantie d'indépendance*

La directive ne définit pas la qualité que doit avoir un représentant pour pouvoir revêtir le titre de *représentant européen*. Lorsqu'elle aborde la notion de représentant, la directive fait naître de la juxtaposition de ces membres un organe ayant la fonction de négociateur. Ainsi faisant elle pose un postulat : la qualité de représentant délivré au niveau national confère à ces représentants, dès lors qu'ils sont juxtaposés au sein du groupe spécial de négociation, une fonction de négociateur. Ce postulat conduit à une dichotomie entre niveau d'attribution d'une fonction précise de représentation (négociateur) et niveau de détermination de la notion de représentant (mode d'investiture et statut protecteur). Il permet en outre d'omettre une question centrale, celle du lien qui devrait, dans tout système de négociation, exister entre

l'attribution d'une fonction et le mode d'investiture de ces représentants ainsi que les droits garantissant l'accomplissement de cette fonction.

Nous avons, soulevé dans la première partie, la problématique de la confusion qu'opère la directive entre représenter et négocier dès lors que le fondement, pour l'attribution de la fonction de négociation, est la seule qualité de représentant reconnue à un niveau national⁷⁹². Nous essaierons maintenant d'y répondre. Penser une notion européenne de représentant conduirait, à notre avis, à dissiper, au moins en partie, cette confusion.

Tout d'abord s'interroger sur le mode d'investiture des représentants européens amène à tenir compte des implications de deux données du texte communautaire à l'origine de cette négociation. D'une part le champ d'application matériel. La directive investit les représentants des travailleurs du pouvoir de négocier des accords qui ont pour objet l'information et la consultation des travailleurs. Ceux-ci ne sont légitimés qu'autant que leur action porte sur cette dimension spécifique collective du rapport de travail. La limite posée à leurs compétences, qui sont cantonnées à un domaine prédéfini par la voie hétéronome, ne se justifie que hors de la sphère de l'*autonomie collective* et des principes qui lui sont indissociables tel que la liberté syndicale, entendue comme liberté de fixer des normes et de définir l'objet des négociations. D'autre part la fonction de cette négociation n'est pas de pallier l'inégalité du contrat de travail, mais d'assurer une participation des travailleurs à l'entreprise. Les effets de l'accord ne tiennent pas à la soumission volontaire du salarié à un groupement syndical, mais de sa soumission forcée aux prérogatives patronales. La singularité de cet accord, qui se reflète également sur le mécanisme de représentation obligatoire qu'il engendre, est liée à sa fonction de réaliser l'idée démocratique dans l'entreprise par la participation des travailleurs. Dans ce cadre, à l'instar de tout représentant d'une démocratie représentative, les représentants des travailleurs ne devraient-ils pas tirer leur légitimation des urnes? Cette investiture élective ne préjugerait pas nécessairement le rôle des syndicats, en particulier des syndicats européens. Ceux-ci pourraient, comme c'est le cas dans différents systèmes nationaux, se voir reconnaître une fonction dans la présentation des candidats ou sous

⁷⁹² Voir *Supra* p. 76.

d'autres formes. L'établissement d'une investiture élective, pour la sélection de représentants européens, permettrait par contre d'explicitier la fonction que la directive confère implicitement à ce type de négociation et de poser par conséquent la question du statut et des moyens dont doivent bénéficier les représentants pour pouvoir l'accomplir.

La directive ébauche la physionomie d'un statut protecteur des représentants européens⁷⁹³. Elle cite quelques éléments essentiels comme le paiement des salaires pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions⁷⁹⁴, une protection adéquate contre les licenciements et autres sanctions, l'absence de discrimination du fait de l'exercice légitime de leur activité⁷⁹⁵. Dans ce statut, il manque toutefois d'autres droits donnant aux représentants, en tant que négociateurs, les moyens et l'indépendance nécessaires pour remplir une telle fonction. La définition des modalités de sélection des représentants est certainement l'un des éléments centraux de cette indépendance, garantissant que les représentants sont l'émanation de la volonté des travailleurs et non de la direction centrale, comme cela a pu se vérifier dans certains cas⁷⁹⁶. L'existence d'une élection démocratique reste toutefois insuffisante. Elle doit s'accompagner de droits propres aux représentants leur permettant de mener en toute liberté les négociations, c'est-à-dire pour eux de pouvoir effectivement peser sur le contenu final de l'accord. En dehors du traditionnel moyen de pression qu'est le conflit, le seul instrument dont disposent les représentants des travailleurs sont les *prescriptions subsidiaires*. Ces prescriptions ont vocation à s'appliquer «lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident ou lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 5 paragraphe 1⁷⁹⁷ ou lorsque, dans un délai de trois ans à compter de cette demande, ils ne sont pas en mesure de conclure un accord ainsi que le prévoit l'article 6 et si le groupe spécial de

⁷⁹³ S. Laulom, *op.cit.*, p. 131.

⁷⁹⁴ Art. 10 al. 2 de la directive.

⁷⁹⁵ Préambule de la directive considérant 21.

⁷⁹⁶ Voir *Supra* p. 41.

⁷⁹⁷ "A la demande écrite d'au moins cent travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents."

négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 5 paragraphe 5⁷⁹⁸ »⁷⁹⁹. Dans ces cas de figure, le comité d'entreprise européen, d'origine légale, est pourvu d'un certain nombre de droits. La procédure d'information et de consultation a lieu au moins une fois par an, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, et porte sur l'évolution du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives⁸⁰⁰. En dehors de cette échéance annuelle, le comité doit être entendu par la direction centrale chaque fois que surviennent des circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs. La directive précise que cette réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale et qu'un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable⁸⁰¹. Le comité est en outre habilité à se réunir sans que la direction concernée soit présente et peut être assisté par des experts de son choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de ses tâches⁸⁰². La négociation a ainsi lieu à l'ombre des prescriptions légales.

Mais quel est donc le sens qu'acquiert cette expression dans le texte de 1994? Les prescriptions subsidiaires pourraient, ou devraient, représenter un soutien à l'activité des négociateurs, constituer cet encadrement hétéronome indispensable à une négociation qui naît sous l'égide de la loi. Leur caractère supplétif, et non minimal, ainsi que leur application tardive, tendent par contre à les transformer de

⁷⁹⁸ "Le groupe spécial de négociation peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations conformément au paragraphe 4 ou d'annuler les négociations déjà en cours. Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6. Lorsqu'une telle décision a été prise, les dispositions de l'annexe ne sont pas applicables. Une nouvelle demande de convocation du groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après ladite décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court."

⁷⁹⁹ Art. 7 de la directive.

⁸⁰⁰ Annexe point 2 de la directive.

⁸⁰¹ Annexe point 3 de la directive.

⁸⁰² Annexe point 6 de la directive.

potentiel *plancher* à probable *plafond*⁸⁰³. Les prescriptions subsidiaires ne sont en effet pas opposables à un accord régulièrement conclu qui se situe en deçà de ces dispositions⁸⁰⁴. Elles interviennent trop tard pour pouvoir représenter une véritable sanction des négociations. La liberté de négocier ne devient-elle pas un leurre dès lors que le caractère plus avantageux des accords, par rapport aux prescriptions subsidiaires, dépend essentiellement de la volonté de la direction centrale?⁸⁰⁵

C'est pourquoi concevoir la négociation collective, dans le cadre de la directive, comme une *institution légale*, et non comme la manifestation de l'autonomie collective, devrait conduire à repenser les catégories nécessaires à l'encadrement de cette procédure.

Section II : Une hétéronomie limitée mais polymorphe

L'euphorie avec laquelle a été accueillie la mesure de 1994, par les instances communautaires, semble devoir être tempérée par les demandes renouvelées de la Confédération européenne des syndicats (CES) de réviser ce texte. La directive a fait le pari qu'un encadrement, par des mesures davantage incitatives que contraignantes, serait suffisant afin de conférer aux représentants des travailleurs des droits d'information et de consultation. La demande de révision, en provenance de l'un des principaux acteurs sur lequel reposait la mise en œuvre de l'objectif fixé par la directive, conduit à s'interroger sur le bien-fondé de ce pari. La norme de 1994 a certainement introduit un mode d'intervention qui semble avoir résolu les nombreuses controverses autour des projets en matière d'implication des travailleurs à la vie de l'entreprise. Il s'agit d'un modèle d'intervention qui ne se limite pas à la dimension

⁸⁰³ La proposition sur les comités d'entreprise européen de 1991 prévoyait par contre des prescriptions minimales s'appliquant au bout de 6 mois. Elles représentaient ainsi un potentiel soutien à l'activité de négociation. En commentant cette proposition, M. Weiss souligne l'importance de fixer un seuil minimum afin de donner aux parties les moyens de négocier des accords qui améliorent ce seuil minimal. M. Weiss, "Information, Consultation and Participation in the EEC", *op.cit.*, p. 60 et s..

⁸⁰⁴ G. Bélier, "Le comité d'entreprise européen: une institution encore à construire?", *op.cit.*, p. 1028.

⁸⁰⁵ P. Rodière, "Le comité d'entreprise l'heure européenne", *op.cit.*, p. 62.

transnationale, mais qui a été repris dans des initiatives connexes en ce domaine. Toutefois, le non-respect de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen dans de nombreuses occasions rend souhaitable une telle intervention. Une mesure tendant à renforcer les droits d'information et de consultation des travailleurs viendrait cependant modifier l'équilibre sur lequel repose le texte initial et soulèverait par conséquent un problème relatif au possible degré d'ingérence hétéronome sur la liberté contractuelle des partenaires sociaux (I). Une révision demeure toutefois envisageable par les voies médiate qu'offre le système communautaire (II)

I. Les limites de l'hétéronomie

Une révision du texte de 1994 serait à notre avis soumise à une double limite tenant d'une part à la structure sur laquelle repose cette norme (A), d'autre part aux principes généraux du droit consacrés par la Cour de Luxembourg qu'une intervention hétéronome directe remettrait partiellement en cause (B).

A. Autolimitation de l'hétéronomie et dialogue social européen

Le dialogue social européen est marqué par cette étrange relation entre hétéronomie et *autonomie*. La traditionnelle intervention hétéronome venant encadrer une activité des partenaires sociaux s'étant développée de manière autonome, a fait place une hétéronomie donnant naissance à cette activité *autonome* qui se déploie ensuite à l'ombre de la première. Il n'est pas aisé de discerner les raisons ayant conduit à la reconnaissance d'un rôle prioritaire des partenaires sociaux dans la construction de l'Europe sociale. On peut néanmoins tenter d'émettre une hypothèse tenant au moment auquel a lieu cette consécration.

C'est par l'adoption du Traité de Maastricht que ce nouvel espace prend forme. L'inclusion d'une régulation qui ne soit pas d'origine législative dans les

traités correspond ainsi à une date, 1992, qui marque un tournant dans l'histoire de l'intégration européenne. Emerge alors une Europe qui ne donne plus une place exclusive à la dimension économique, pour s'ouvrir à d'autres domaines, parmi lesquels ne pouvaient pas ne pas figurer le social et les acteurs qui sont, dans le cadre national, indissociables de son élaboration : les partenaires sociaux. Cette date peut être comprise également dans un contexte plus restreint à savoir celui non de l'intégration européenne dans sa globalité, mais d'une Europe sociale qui, après les quelques pierres posées dans les années 70, peine à poursuivre sa construction⁸⁰⁶. La fonction accordée par les institutions communautaires au dialogue social s'identifie avec la tentative d'explorer une nouvelle voie pouvant faciliter l'adoption de dispositions normatives communautaires⁸⁰⁷. Si telle était l'intention, l'activité des partenaires sociaux depuis 1996 a démontré la capacité de cet instrument à faire sortir de l'impasse la production de normes en matière sociale. En effet, les accords-cadres signés en 1997 sur le travail à temps partiel et en 1999 sur le travail temporaire avait déjà fait l'objet de propositions de directive non adoptées par le Conseil⁸⁰⁸.

Pourtant, malgré la relance qu'a permis le dialogue social, une partie de la doctrine exprime son malaise face à une construction de l'espace social confiée principalement à l'activité jurisprudentielle⁸⁰⁹ et à une reproduction inachevée ou à une production innovatrice, mais bancal, de *l'autonomie collective*. Dans un contexte toujours plus prononcé d'intégration européenne, à laquelle participent les acteurs sociaux, les droits sociaux fondamentaux, qui encadrent et guident l'élaboration et l'évolution d'une politique sociale, font défaut. L'affirmation de droits fondamentaux répond à «la double ambition de fixer des limites insusceptibles d'être franchies et d'assigner aux pouvoirs publics des objectifs à atteindre»⁸¹⁰. La constitutionnalisation de ces droits aurait le mérite de conduire à la définition de références communes en

⁸⁰⁶ E. Vogel-Polsky, "Quale futuro per una politica sociale europea?"; *LD*, 1991, p. 331.

⁸⁰⁷ B. Bercusson, "La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali. Obiettivi e strumenti", *LD*, 1991, p. 317.

⁸⁰⁸ Proposition de Directive du Conseil relative à certaines relations de travail en ce qui concerne les conditions de travail, Bruxelles, le 13.08.1990, COM(90) 228 final.

⁸⁰⁹ C. Barnard, "EC 'Social' Policy", in *The evolution of EU law*, Oxford, OUP, 1999, p. 493.

⁸¹⁰ A. Lyon-Caen, S. Simitis, *op.cit.*, p. 112.

dehors de la seule enceinte de la Cour de Luxembourg⁸¹¹, ainsi que de fournir aux juges communautaires un socle de droits sociaux de même valeur que les droits d'inspiration économique du Traité⁸¹². Dans le cadre du dialogue social européen, l'absence de références constitutionnelles communes, est perçue comme le principal obstacle s'opposant à qualifier cette «forme rudimentaire de confrontation entre partenaires sociaux»⁸¹³ de réelle négociation collective⁸¹⁴. L'attribution, aux partenaires sociaux, de compétences normatives advient comme si des libertés fondamentales, telles que la grève et la liberté syndicale, indissociable de cette capacité normative, préexistaient, alors qu'elles sont exclues des compétences communautaires⁸¹⁵. Afin que le dialogue social ne soit plus un simple «substitut»⁸¹⁶ de la négociation collective, la constitutionnalisation des droits sociaux fondamentaux, en l'occurrence de la liberté syndicale et du droit de grève, devient une

⁸¹¹ La Cour de Justice des Communautés Européennes est l'instance communautaire qui a fait les premières références aux droits fondamentaux et les a développés comme principes généraux de l'ordre juridique communautaire. Une constitutionnalisation des droits sociaux peut avoir l'inconvénient de rigidifier un processus qui a pour l'heure le mérite de la souplesse. Une opération constitutive permettrait toutefois de dépasser les limites d'une seule reconnaissance jurisprudentielle tenant au mode d'investiture de ces membres et à l'absence de contrôle de l'activité de la Cour, d'élaborer des objectifs sociaux communs au niveau communautaire qui viendraient s'ajouter à ceux de nature économique, de prévenir les incertitudes et aléas de l'évolution jurisprudentielle. M-A. Moreau, "Tendances du droit social communautaire: des droits sociaux en quête de reconnaissance", *Dr. soc.*, 1994, p. 612; A. Lyon-Caen, S. Simitis, "L'Europe sociale à la recherche de ses références", *op.cit.*, p. 120.

⁸¹² La question du conflit entre libertés sur lesquelles repose le marché commun et droits et libertés reconnus par les systèmes nationaux, mais étrangers à la constitution européenne, est devenue ces dernières années, l'une des questions centrales soumises à l'appréciation de la Cour de Justice. Le conflit entre principes de valeur communautaire et principes fondamentaux nationaux fait ainsi ressentir les risques "d'infiltration" d'un droit communautaire d'inspiration économique sur un acquis social national. G. Lyon-Caen, "L'infiltration du droit du travail par le droit de la concurrence", *Dr. ouv.*, 1992, p. 313; P. L. Davies, "Market integration and Social Policy in the Court of Justice", *I.L.J.*, 1995, p. 49 et s.; G. Orlandini, "Libertà di circolazione delle merci: un limite "comunitario" al conflitto sindacale", *DLRI*, 1999, p. 623; S. Giubboni, "Social Insurance Monopolies in Community Competition Law and the Italian Constitution 'practical' convergences and 'theoretical' conflicts", *ELJ*, 2001, p. 69; D. Gadbin, "Les fonds de pension obligatoires face au droit communautaire de la concurrence: des positions dominantes à préserver dans le futur marché intérieur des services financiers", *Dr. soc.*, 2001, p. 178.

⁸¹³ A. et G. Lyon-Caen, *Droit social international et européen*, *op.cit.*, p. 299.

⁸¹⁴ En particulier au regard du droit de grève Lord Wedderburn, *Labour Law and Freedom: Further Essays in Labour Law*, Lawrence & Wishart, London, 1995, p. 298.

⁸¹⁵ S. Sciarra, "Il dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la contrattazione collettiva", *op.cit.*, p. 749.

⁸¹⁶ A. et G. Lyon-Caen, *loc.cit.*, p. 299.

composante indispensable autour de laquelle développer un système de droits individuels et collectifs⁸¹⁷.

La volonté de donner un encadrement constitutionnel à ce droit social en formation est sans nul doute noble dans son aspiration profonde d'assurer une meilleure protection des individus et des groupes. Elle soulève toutefois une interrogation, qui révèle son potentiel caractère d'entrave à une opération constituante, tenant à la structure *génétique* du dialogue social. Une structure d'après laquelle le droit communautaire semble davantage destiné à promouvoir une voie de régulation alternative à l'hétéronomie qu'à soutenir, par la détermination de règles, l'autonomie collective⁸¹⁸. On peut par conséquent s'interroger sur la part que recouvre l'autolimitation hétéronome dans le consensus que le dialogue social a permis de retrouver.

Cette tension, entre volonté d'identifier des instruments, principalement de source hétéronome, et équilibre reposant volontairement sur une autolimitation de cette même hétéronomie, se manifeste aussi dans la directive sur les comités d'entreprise européens. Ainsi, s'il peut être souhaitable d'élaborer un statut de *représentant européen* qui réduirait la marge d'incertitude qui entoure les négociations, surtout l'article 13, ou d'introduire, comme le demandent les syndicats européens, un certain nombre de droits substantiels, il est indéniable que l'une des clés du succès de la directive réside dans cette zone d'ombre. La flexibilité autorisée par l'absence d'encadrement de l'article 13 est certainement l'un des principaux facteurs ayant permis de réunir le consensus sur l'une des propositions les plus controversées de l'histoire de la politique sociale européenne.

⁸¹⁷ Lord Wedderburn, "Inderogability, Collective Agreements and Community Law", *I.L.J.*, 1992, p. 245 et s..

⁸¹⁸ F. Guarriello, "L'Europa sociale dopo Maastricht", *LD*, 1992, p. 232.

B. Liberté contractuelle et sécurité juridique : les limites à une intervention hétéronome portant directement sur la norme de 1994 ?

La priorité reconnue aux partenaires sociaux afin de donner un contenu au droit d'information et de consultation est au cœur de la structure de la directive. En effet, pendant le laps de temps qui va de septembre 1994 à septembre 1996, les parties bénéficient d'une liberté contractuelle aux limites évanescentes, les dispositions de l'article 13 brillant par leur absence de contraintes. Avec cet article, le législateur communautaire se porte garant qu'une solution négociée constitue l'une des voies pour se conformer aux obligations de la norme de 1994. Cette voie - empruntée par ailleurs par la plupart des groupes et en grande partie à l'origine du succès de cette mesure - ne devrait pas, d'après la lettre de l'article 13, être remise en cause dans un deuxième temps. La liberté contractuelle des partenaires sociaux est ainsi garantie par la parole donnée du législateur communautaire dans les dispositions de la directive (1). Cette garantie serait toutefois fragile si elle ne tenait qu'à cette clause, vu que la directive prévoit explicitement un droit de révision cinq ans après l'adoption de la norme de 1994. Or, il nous semble que les limites d'une intervention hétéronome doivent être recherchées, au-delà de l'autolimitation vague et volontaire du législateur communautaire, dans les principes généraux du droit reconnus par les constitutions nationales et la Cour de Justice des Communautés européennes (2).

1. La liberté contractuelle garantie par la lettre de la directive

Aux termes de l'article 13, «les entreprises de dimension communautaire et groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels il existe déjà, à la date prévue à l'article 14 paragraphe 1, soit à une date antérieure à celle-ci, de mise en œuvre dans l'Etat concerné, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs, ne sont pas soumises aux obligations découlant de la directive».

Un lien direct est ainsi établi entre Communauté et partenaires sociaux au niveau du groupe, sans passer pendant deux ans par l'intermédiaire des législateurs nationaux. Par cet article, les institutions communautaires reconnaissent une valeur

juridique à des accords conclus avant l'intervention des législateurs nationaux et qui répondent à certaines conditions. La directive pose des règles de conformité sur le fondement desquelles les partenaires sociaux sont habilités à négocier des accords les dispensant des obligations légales. Au terme de ces deux années, les mesures nationales devraient transposer, voire préciser, les conditions de validité des accords d'anticipation. On se trouve ainsi face à une situation par de nombreux aspects inédite.

Bien que les Etats semblent lier quant aux moyens à adopter pour la mise en œuvre de cet objectif – assurer une majeure flexibilité que les dispositions légales de transposition –, la nature du texte communautaire – une directive – exige qu'une marge discrétionnaire d'interprétation soit préservée. Par conséquent, si l'on veut rester fidèle à l'article 249 TCE, les mesures de transposition devraient pouvoir ajouter des conditions, même plus restrictives, à celles posées par la directive. De même les dispositions de l'article 13 ne devraient être lues que comme des règles de conformité, la validité des accords étant suspendue jusqu'à ce que la loi ou accord national, sous le régime duquel l'accord a été conclu, aient transposé la directive. Toutefois, la dynamique de type concurrentiel entre le légal et le négocié sur laquelle repose la structure, voire le succès, de la directive est contraire à toute restriction de la liberté contractuelle garantie par le législateur communautaire. L'article 13 représente une parole donnée aux partenaires sociaux qui, par leur activité, auront permis d'anticiper l'application de la directive, que les lois nationales ne viendront pas les contraindre à repartir "à zéro" ou presque, pas plus qu'elles ne remettront en cause la liberté contractuelle des partenaires sociaux. Les accords d'anticipation se voient ainsi offrir un cadre flexible dont le législateur communautaire se porte garant.

La directive laisse cependant une porte ouverte à une intervention hétéronome *a posteriori* en son article 15 intitulé "Réexamen par la Commission" et qui dispose "qu'au plus tard le 22 septembre 1999, la Commission réexamine, en consultation avec les Etats membres et les partenaires sociaux au niveau européen, les modalités d'application de la présente directive et examine notamment si les seuils d'effectifs sont adéquats, en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires". La révision devrait donc servir à évaluer dans quelle mesure les droits

d'information et de consultation, issus des accords, assurent aux travailleurs une capacité d'influencer le processus décisionnel et le cas échéant de modifier certaines des dispositions initiales. L'article 15 ne se réfère explicitement qu'aux seuils d'effectifs, mais n'exclut toutefois pas d'autres types de modifications. La CES a proposé de revoir un certain nombre de notions essentielles à l'effectivité de l'objectif présumé de la directive, objectif qui est de conférer aux représentants des travailleurs un moyen de peser sur le processus décisionnel. En particulier la CES a souligné l'importance de renforcer les notions d'information et consultation, en leur donnant un contenu plus précis, ainsi que celles du flux d'information, de confidentialité, de droit à un expert, de formation et les sanctions. Lors de la conférence organisée à Bruxelles, en avril 1999, par la CES, l'UNICE et le CEEP, avec le soutien de la Commission européenne, l'institution européenne a fait entendre qu'une révision, dans les termes préétablis, risquerait d'interrompre l'élan d'une dynamique encore à ses auspices. Il semble que cette révision, au de-là des motifs avancés, soulèverait un problème de conflit entre différents principes.

2. Le conflit entre les principes de liberté contractuelle et de sécurité juridique et le droit de participation des travailleurs : une possible entrave à la révision du texte

La révision de la directive serait certainement destinée à venir préciser certaines notions essentielles qui, en l'état actuel de la pratique, sont sources d'entrave à la pleine réalisation de l'effet utile du texte communautaire. Toutefois, s'il était par exemple établi que la consultation n'a plus un contenu libre, mais doit avoir lieu avant la mise en œuvre d'un certain type de décision, quel serait le sort de l'ensemble des accords ne répondant pas à cette condition ? N'y aurait-il pas un conflit entre d'une part la liberté contractuelle des partenaires sociaux et le principe de sécurité juridique et d'autre part l'effet utile de la directive qui est d'ouvrir un droit, même si procédural, de participation aux travailleurs. A défaut d'une reconnaissance par les Traités des principes de liberté contractuelle et de sécurité juridique, c'est à l'interprétation de la Cour de Luxembourg que devrait incomber une telle appréciation. Avant d'avancer quelques hypothèses sur les principes qui pourraient

servir de fondements à une éventuelle décision de la Cour, il est intéressant de s'attarder sur une décision du Conseil Constitutionnel français qui, par de nombreux aspects, porte sur une problématique proche.

Dans sa décision n.99-423 D.C. du 13 janvier 2000⁸¹⁹, le Conseil Constitutionnel a été appelé à se prononcer sur une variété de griefs adressés à l'encontre de la loi *Aubry II* du 19 janvier 2000 sur les 35 heures⁸²⁰. Une seconde intervention du législateur avait été prévue par la loi du 13 juin 1998⁸²¹ afin de déterminer les conditions de généralisation du processus de réduction négociée du temps de travail. Ces nouvelles règles devaient s'inspirer, aux termes de l'article 13 de la loi de 1998, des résultats de la négociation⁸²². Deux des saisines présentées au Conseil faisaient grief à l'article 28 paragraphe 2, de la loi déferée, de remettre en cause les accords collectifs conclus en application de cette loi. Cet article fixait des règles générales dites de sécurité juridique. Le but poursuivi était d'apporter une sécurité juridique à des stipulations pour lesquelles, compte tenu de la méthode choisie pour imposer les 35 heures, il existait d'importants risques d'insécurité⁸²³. Or les saisissants ont considéré qu'en limitant l'effet dans le temps des stipulations conventionnelles contraires aux dispositions instaurées par la loi du 15 décembre 1999, l'article 28 paragraphe 2 méconnaissait l'objectif de sécurisation affiché en

⁸¹⁹ Décision du 13 janvier 2000 n.99-423 D.C., J.O. du 20 janvier 2000, p. 992.

⁸²⁰ Loi 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, J.O. n.16 du 20.01.2000.

⁸²¹ Loi 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, J.O. n.136 du 14.01.1998.

⁸²² Ces dispositions nous permettent de faire le parallèle avec la directive de 1994. En premier lieu parce que les deux mesures reposent sur une pratique négociée, en vue de compléter un dispositif défini de manière hétéronome, sur invitation du législateur. Ensuite par ce qu'aussi bien la loi de 1998 que la directive 94/45 optent pour une méthode en deux temps et contiennent une clause prévoyant une seconde intervention législative.

⁸²³ Cette insécurité tient essentiellement aux objectifs distincts et contradictoires poursuivis par le législateur. D'une part la loi de 1998 assigne aux partenaires sociaux un rôle précurseur, dans la mise en œuvre de la réduction généralisée du temps de travail, dont la limite était toutefois déjà fixée par un droit positif en évolution. D'autre part, la dynamique promotionnelle, sur laquelle repose la loi, incitait les partenaires sociaux à anticiper les dispositions légales. Voir A. Sauret, "La sécurisation des clauses conventionnelles et le conseil constitutionnel", *Les Petites Affiches*, 2000, p. 30.

contrevenant au principe de liberté contractuelle⁸²⁴. Le Conseil Constitutionnel a accueilli le moyen tiré de l'atteinte à la liberté contractuelle déclarant qu'un tel principe ne pouvait être remis en cause par le législateur «que pour un motif d'intérêt général suffisant». En l'espèce, une telle remise en cause, ne pouvait être décidée «que si elle avait trouvé sa justification dans la méconnaissance par ces accords des conséquences prévisibles de la réduction du temps de travail inscrite à l'article 1er de la loi susvisée du 13 juin 1998 ou dans leur contrariété avec des dispositions législatives en vigueur lors de la conclusion». La Haute Cour se trouve donc devoir évaluer deux principes en conflit, d'une part la liberté contractuelle, d'autre part «l'intérêt général suffisant».

La liberté contractuelle n'a pas toujours été reconnue par le Conseil comme un principe de valeur constitutionnelle⁸²⁵. C'est à l'occasion d'une saisine sur la première loi relative à la réduction du temps de travail, que le juge constitutionnel a déclaré : «le législateur ne saurait porter atteinte à l'économie des conventions et contrats légalement conclus, une atteinte d'une gravité telle qu'elle méconnaîtrait manifestement la liberté découlant de l'article 4 de la Déclaration de 1789»⁸²⁶. Le Conseil constitutionnel envoie ainsi un «signal fort»⁸²⁷ au législateur quant au respect dû à l'activité contractuelle des partenaires sociaux, en particulier lorsqu'elle se déroule sur invitation du législateur⁸²⁸. Dans une décision ultérieure, le Conseil réitère sa position et la précise en considérant que «seul un motif d'intérêt général peut justifier la remise en cause des conventions en cours, lorsqu'elles ont été légalement conclues à l'invitation récente du législateur»⁸²⁹.

Ces décisions procèdent d'une même préoccupation qui est de garantir la sécurité juridique nécessaire en tout Etat de droit. Le principe de «confiance

⁸²⁴ Aux termes de l'article 28.2 "A l'exception des stipulations contraires aux articles L.212-5 et L.212-5-1 du Code du travail issus de l'article 5 de la présente loi, les clauses des accords conclus en application de la loi n.°98-461 du 13 juin 1998 précitée et contraires aux dispositions de la présente loi continuent de produire leurs effets jusqu'à la conclusion d'un accord collectif s'y substituant, et au plus tard pendant une durée d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi".

⁸²⁵ Décision du Conseil Constitutionnel n.94-348 D.C. du 3 Août 1994, J.O. du 6 août 1994, p. 11482.

⁸²⁶ Décision du Conseil Constitutionnel n.98-401 D.C. du 10 juin 1998, J.O. du 14 juin 1998, p. 9033.

⁸²⁷ P. Terneyre, "La liberté contractuelle est-elle un droit fondamental ?", *A.J.D.A.*, 1998, p. 667.

⁸²⁸ J-E. Schœttl, "L'examen par le Conseil Constitutionnel de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail", *Les Petites Affiches*, 2000, p. 12.

⁸²⁹ Décision du Conseil Constitutionnel n. 99-416 D.C. du 23 juillet 1999, J.O. du 28 juillet 1999, p. 11250.

légitime», même s'il ne figure pas parmi le bloc de constitutionnalité, exige d'évaluer l'économie de conventions conclus au regard du droit positif du moment et de les mettre à «l'abri de la volte-face du législateur» à moins qu'il n'existe un motif d'intérêt général⁸³⁰. Ainsi, si l'immutabilité des contrats n'est pas érigée, de façon générale et absolue, en exigence constitutionnelle, le Conseil légalise néanmoins les stipulations non conformes conclues dans l'attente d'une mesure législative à venir, mais qui, au moment de leur conclusion, n'étaient contraires à aucune dispositions en vigueur ou aux conséquences prévisibles d'une telle législation. Cela peut être considéré comme une «prime» aux accords d'anticipation et une limite aux pouvoirs du législateur qui, après avoir donné compétence par délégation aux partenaires sociaux, ne peut «en rectifier le pourtour a posteriori»⁸³¹. Par cette décision, le Conseil a réalisé un «subtil équilibre entre la nécessaire latitude d'action du législateur dans le droit et la vie des contrats et la sécurité juridique à laquelle les parties aux contrats librement conclus ont droit»⁸³².

Cette jurisprudence constitutionnelle peut servir de guide dans l'hypothèse d'un conflit que pourraient avoir à trancher les juges communautaires dans le cadre d'une révision de la directive. La Cour de Justice, dans le cadre de sa jurisprudence, a reconnu le principe de sécurité juridique et de confiance légitime au rang des principes fondamentaux du droit communautaire⁸³³. C'est en particulier dans la jurisprudence allemande et française, qui ont développé le respect de la sécurité juridique comme principe général du droit, que la Cour européenne puise ce principe⁸³⁴. Celui-ci a caractère général et se pose davantage comme fondement d'un ordre juridique, guidant l'interprétation d'autres normes, que comme source de droits substantiels⁸³⁵. Il exprime l'un des présupposés essentiels de tout Etat (de droit) selon

⁸³⁰ J-E Schœttl, *op.cit.*, p. 12.

⁸³¹ A. Sauret, *op.cit.*, p. 34.

⁸³² P. Terneyre, *op.cit.*, p. 670.

⁸³³ Les premiers cas pionniers où la Cour a reconnu les droits fondamentaux comme faisant partie des principes généraux du droit communautaire sont l'Affaire 29/69, *Stauder v. City of Ulm*, [1969] ECR 419; Affaire 11/70, *Internationale Handelsgesellschaft v. Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel*, [1970] ECR 1125 et Affaire *Nold v. Commission*, [1974] ECR 491.

⁸³⁴ J. Schwarze, *European administrative law*, Office for official publications of the european communities, Luxembourg, 1992, p. 874 et s.

⁸³⁵ T. Tridimas, *The General Principles of EC Law*, Oxford U.P., Oxford, 1999, p. 170.

lequel un sujet de droit doit pouvoir connaître les normes qui lui sont applicables de façon à planifier ses actions en conformité avec celles-ci⁸³⁶.

Le principe de sécurité juridique est l'un des plus complexes – par ses nombreuses dérivées⁸³⁷ –, mais aussi des plus fréquemment invoqués dans la jurisprudence communautaire⁸³⁸. Il est souvent associé au principe de « confiance légitime »⁸³⁹. C'est par les arrêts *CNTA*⁸⁴⁰ et *Töpfer*⁸⁴¹ que la Cour de Justice a déclaré que le principe de confiance légitime fait partie de l'ordre juridique communautaire et que son non-respect pourrait conduire à un recours en annulation aux termes de l'article 173 du Traité CE. La jurisprudence s'est développée surtout à la suite de recours introduits par des agents économiques, notamment en matière de politique agricole commune⁸⁴². La Cour exige, pour qu'il soit invoqué, que la Communauté ait créé une situation qui puisse faire naître une confiance légitime⁸⁴³. Dans son examen de mesures ayant un effet rétroactif – contexte dans lequel ce principe acquiert une importance particulière⁸⁴⁴ – il ressort de la jurisprudence communautaire, que la Cour va prendre en compte deux critères. D'une part l'objectif que la mesure d'application immédiate ou ayant un effet rétroactif vise à atteindre. Il doit s'agir d'un objectif d'intérêt général, d'un intérêt public péremptoire⁸⁴⁵. D'autre part, la juridiction

⁸³⁶ *Ibid.*, p. 163.

⁸³⁷ Voir sur les nombreuses faces du principe de sécurité juridique J. T. Lang, "Legal certainty and legitimate expectations as general principles of law", in U. Bernitz, J. Nergelius (ed.), *General Principles of European community law*, Kluwer, Deventer, 1999, p. 164-6.

⁸³⁸ En mars 2001 il figure, selon la base de donnée OJCE de la Cour de Justice, dans 1261 affaires.

⁸³⁹ Le principe de "confiance légitime" est étroitement lié au concept allemand de "Vertrauensschutz". Voir sur la progressive affirmation par la Cour de justice du principe de confiance légitime, comme principe fondamental de l'ordre juridique dont la violation suffit à elle seule à invalider une règle écrite. R-E. Papadopoulou, *Principes généraux du droit*, Bruylant, Bruxelles, 1996, 227 et s.. Pour une revue sur la jurisprudence récente de la CJCE sur le principe de confiance légitime voir I. Fourniol, "L'émergence du principe de confiance légitime dans la jurisprudence communautaire", *Revue de la recherche juridique*, 2001-1, p. 291.

⁸⁴⁰ Affaire 74/74, *CNTA v. Commission*, [1975] ECR 533, p.548 et s.. La première apparition de ce principe dans les arrêts communautaires remonte toutefois à l'Affaire 81/72, *Commission c/ Conseil*, [1973] ECR 575, p. 584.

⁸⁴¹ Affaire 112/77, *Töpfer v. Commission*, [1978] ECR 1019.

⁸⁴² E. Sharpston, "European community law and the doctrine of legitimate expectation: how to legitimate and for whom?", *Northwestern Journal of International law and business*, 1990, p. 87.

⁸⁴³ Affaire C-177/90, *Kün*, [1992] ECR I-35 par.14; Affaire C-63/93, *Duff*, [1996] ECR I-569 par.608; Affaire T-465/95, *Murgia Messapica*, [1994] ECR II-361; Affaire T-493/93, *Hansa-Fisch* [1995] ECR II-575, par.48-50; Affaire T-113/96, *Dubois*, [1998] ECR II-125, par.68.

⁸⁴⁴ Voir pour le développement de ce principe dans d'autres domaines: J. Schwarze, *op.cit.*, p. 945 et s.; T. Tridimas, *op.cit.*, p. 170 et s..

⁸⁴⁵ Affaire 108/81, *Amylum v. Council*, [1982] ECR 3107, paras 6, 8 et conclusions de l'Avocat Général Reischl p. 3144.

communautaire prend en compte le degré de prévisibilité d'une telle intervention. La modification législative devait être prévisible pour un opérateur prudent et avisé⁸⁴⁶. Ce degré de prévisibilité est bien entendu loin d'être fixe. Ainsi, la Cour affirme, par une jurisprudence constante, que les opérateurs économiques ne peuvent placer leur confiance légitime en une situation susceptible d'être modifiée discrétionnairement par les institutions communautaires⁸⁴⁷. Toutefois, le fait d'informer les opérateurs économiques, par une réglementation préalable, de la possibilité de mesures de sauvegarde, ne constitue pas une raison suffisante. Pour satisfaire au critère de «protection spécifique», la Commission aurait dû indiquer les situations dans lesquelles l'intérêt public était susceptible de justifier l'application de ces mesures de sauvegarde. La Commission n'a en l'espèce, pas démontré l'existence d'un intérêt public suffisant⁸⁴⁸.

Il est difficile d'établir dans quelle mesure cette jurisprudence pourrait s'appliquer dans le cadre d'une éventuelle révision de la directive 94/45. Notre questionnement naît du fait que, si la Commission suivait les propositions avancées par la CES, cela aboutirait indéniablement à une remise en cause des accords, conclus sous l'empire de la norme de 1994, non conformes aux nouvelles dispositions. Or, il est vrai que l'intérêt pouvant justifier cette seconde mesure peut être recherché dans le principe de l'effet utile⁸⁴⁹ et du droit de participation des travailleurs reconnu en particulier par la Charte de l'an 2000⁸⁵⁰. En son article 27 la Charte dispose : «les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévues par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales». Pour l'heure, la valeur contraignante de ce texte n'a pas été consacrée, mais l'incertitude demeure quant à sa capacité de constituer une source d'inspiration pour la jurisprudence future

⁸⁴⁶ Affaire, C-350/88, *Delacre and others v. Commission*, [1990] ECR I-395 par.37.

⁸⁴⁷ J. A. Usher, *General principles of EC Law*, London, Longman, 1998, p. 59.

⁸⁴⁸ Affaire C-152/88, *Sofimport v. Commission*, [1990] ECR I-2477, par.17-20.

⁸⁴⁹ Voir *Infra* p. 233 et s...

⁸⁵⁰ JOCE du 18.12.2000, C 364, p. 1-22.

de la Cour de Justice⁸⁵¹. Celle-ci pourrait ainsi trouver dans l'énoncé de l'article 27 un fondement venant justifier un renforcement des notions d'information, mais surtout du moment de la consultation, d'une éventuelle révision. S'agirait-il pour autant d'un intérêt général suffisant ? On peut en douter. En contrepartie, la directive 94/45 en déléguant aux partenaires sociaux la compétence de négocier des accords d'anticipation plus favorables des normes à venir, a créé une confiance légitime que cette situation ne sera pas remise en cause discrétionnairement par le législateur par une intervention successive. En l'espèce, il nous semble que les motivations invoquées par le Conseil Constitutionnel français dans sa décision de l'an 2000, représentent, par les nombreuses similitudes permettant ce rapprochement, l'orientation que devrait suivre la Cour de Justice. Cette limite à l'hétéronomie serait le gage d'une liberté contractuelle qui ne soit pas seulement de façade, d'une délégation de compétences qui n'ait pas pour seule raison d'être de pallier la crise de l'instrument législatif en matière de politique sociale, et en particulier dans le domaine de l'implication des travailleurs dans la vie de l'entreprise.

Cette hétéronomie doit toutefois être pensée dans sa globalité et non seulement aux vues des objectifs fixés et réalisés par la directive 94/45.

II. Une hétéronomie polymorphe

La possibilité que l'objectif d'implication des travailleurs dans l'entreprise, recherché par la norme de 1994, soit effectivement atteint par une révision de la directive est, pour les raisons que nous venons de voir, assez réduite.

Toutefois la négociation collective dans les groupes d'entreprise de dimension

⁸⁵¹ S. Sciarra, "Individuals in search of fundamental rights", in D. Simon, M. Weiss, *Zur Autonomie des Individuums, Liber Amicorum Spiros Simitis*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2000, p. 406 et s.; T. Eicke, "The European Charter of fundamental rights-unique opportunity or unwelcome distraction?", *EHRLR*, 2000, p. 295; J. Dutheil de la Rochère, "L'Europe a-t-elle besoin d'une charte des droits fondamentaux?", *Gaz. Pal.*, 8.6.2000, p. 7.

transnationale s'inscrit dans un système – le système communautaire – qui influence l'équilibre entre *autonomie* et *hétéronomie*. Une hétéronomie qui prend forme non seulement en relation avec son objet direct, mais qui s'alimente également des interprétations jurisprudentielles ainsi que d'interventions législatives connexes. A défaut d'une intervention législative directement vouée à réviser le texte de 1994 pour en effacer les principales incertitudes, le même résultat est envisageable en empruntant d'autres voies. Cela peut se faire par le recours à l'effet utile dans l'interprétation jurisprudentielle de cette norme (A), mais aussi par l'adoption des autres mesures en débat relatives à l'implication des travailleurs (B).

A. Le principe de l'effet utile : une voie médiate de révision de la directive?

La Cour de justice des Communautés européennes, notamment par son interprétation constructive des Traités et actes dérivés, a représenté l'un des principaux moteurs de l'intégration européenne⁸⁵². Certes, le caractère programmatique des traités joint à la relative imprécision de certaines dispositions a laissé une large marge de manœuvre à la Cour, seule interprète en dernier ressort des traités. Institution chargée d'assurer l'unité d'application du droit communautaire, cette instance disposait d'emblée de la possibilité de faire œuvre créatrice. Qu'est-ce d'ailleurs qu'interpréter une règle, sinon choisir parmi les différents sens qu'elle peut revêtir, ce qui constitue indéniablement un rôle créateur? Entre création et interprétation, la frontière est certainement ténue⁸⁵³. Toutefois, la haute juridiction européenne a toujours privilégié, tout en se souciant d'étayer ses analyses comme découlant de la règle de droit, l'interprétation dont l'effet utile est le plus grand⁸⁵⁴. Elle a rapidement affirmé que le contexte général (méthode systématique)⁸⁵⁵ ainsi que

⁸⁵² R. Dehousse, *The European court of justice, The politics of judicial integration*, St Martin's Press, New York, 1998, p. 70 et s..

⁸⁵³ R. Dehousse, *La Cour de Justice des Communautés Européennes*, Montchrestien, Paris, 1994, p. 103.

⁸⁵⁴ *Ibid.*, p. 115.

⁸⁵⁵ La méthode systématique est l'interprétation des normes par référence au contexte juridique qui va permettre d'expliquer une notion qui, isolée, resterait ambiguë. M-C. Christian Bergerès, *Contentieux communautaire*, PUF, Paris, 1989, p. 71.

«l'objet et le but» (méthode téléologique)⁸⁵⁶ avaient le pas sur l'interprétation littérale⁸⁵⁷. C'est surtout en s'appuyant sur les objectifs des traités que la Cour est «remontée au 'système' des objectifs qui les sous-tend et a mis à jour leur 'esprit' que l'on peut résumer comme la volonté de donner à la Communauté une vie propre en fonction de ses finalités d'intégration»⁸⁵⁸. Elle a, dans le cadre de cette méthode constructive d'interprétation, dégagé des principes fondamentaux, au nombre desquels figure le principe de l'effet utile. Cette notion constitue un guide pour l'interprète qui doit opter entre différents sens possibles à donner à un acte juridique. L'idée est que les auteurs d'un acte commettent, en s'engageant, un acte intentionnel visant à certains effets qui ne peuvent être réduit à néant. L'effet utile est ainsi un précepte qui devrait permettre d'explicitier la volonté, ambiguë ou cachée, des rédacteurs. Elle tend à être invoquée en droit international au service d'une interprétation permettant d'éviter qu'une disposition d'un traité perde tout effet⁸⁵⁹. Mais la Cour de Justice ne se borne pas là et utilise la règle de l'effet utile afin de rejeter les interprétations ayant pour conséquence d'affaiblir ou de limiter l'effet utile d'une disposition⁸⁶⁰. C'est un instrument au service d'une politique jurisprudentielle visant à instaurer un ordre juridique nouveau distinct de l'ordre juridique international ce qui constitue l'originalité profonde de l'emploi de ce principe par la Cour de Luxembourg. L'effet utile fait ainsi place à une *interprétation évolutive* des traités, qui tient compte également des nouveaux besoins apparus après leur rédaction⁸⁶¹. Il joue ainsi un rôle argumentatif important dans cette politique jurisprudentielle motrice du processus d'intégration européenne⁸⁶².

Le principe de l'effet utile a servi de base à l'interprétation des juges dans deux des grandes affaires relatives à la directive sur les comités d'entreprise

⁸⁵⁶ L'analyse téléologique consiste à retenir comme principe d'interprétation les objectifs fondamentaux des traités. Dès lors, une disposition, même vague, peut avoir un sens si elle est replacée dans une perspective finaliste qui l'a sous-tendue. M-C. Christian Bergerès, *loc.cit.*, p. 74.

⁸⁵⁷ Affaire 6/60, *Humblet*, [1960] ECR 1125.

⁸⁵⁸ G. Isaac, *Droit communautaire général*, 6^e éd., Armand Colin, Paris, 1998, p. 156.

⁸⁵⁹ A. Barav, C. Philip, *Dictionnaire juridique des Communautés européennes*, PUF, Paris, 1993, p. 450.

⁸⁶⁰ Aff.9/70, *Franz Grad*, ECR [1970] 825; Aff.199/79, *Commission c/ Belgique*, ECR [1980] 3881.

⁸⁶¹ G. Isaac, *op.cit.*, p. 158.

⁸⁶² A. Barav et C. Philip, *loc.cit.*, p. 453.

européens, d'abord dans l'affaire Renault (1), ensuite l'affaire H. Boquoi (2), aussi bien à l'Avocat Général dans ses conclusions que dans l'arrêt rendu par la Cour.

1. L'affaire Renault

Le principe de l'effet utile a été appliqué par la Cour d'Appel de Versailles à l'occasion de l'affaire Renault. Un rapide rappel des faits. Le 27 février 1997, la direction du groupe Renault annonce lors d'une conférence de presse la fermeture de l'usine Vilvorde, en Belgique, et le licenciement de plus de 3000 salariés travaillant dans cette usine. Au même moment, le comité d'entreprise belge et le comité d'entreprise européen en sont informés⁸⁶³. Les condamnations fusent immédiatement de toutes parts : les institutions européennes (en particulier la Commission et le Parlement européen)⁸⁶⁴, les hommes politiques belges et français, ainsi que les syndicats et les salariés du groupe employés dans les différents pays (surtout en Belgique, France, Espagne)⁸⁶⁵ dénoncent le caractère abrupt d'une décision de telle ampleur, prise sans aucune concertation préalable des représentants des travailleurs. Les contestations se nouent autour de la violation des directives sur les licenciements collectifs de 1975 et sur les comités d'entreprise européens de 1994, qui ont pour objectif de garantir aux salariés un droit d'information et de consultation. Plus précisément, la fermeture du site de Vilvorde, soulève la question cruciale de la détermination du moment auquel les représentants des travailleurs doivent être consultés. Un contentieux s'ouvre ainsi en Belgique et en France sur ce point, relativement aux deux instances de représentations concernées.

En France, le Tribunal de Grande Instance de Nanterre⁸⁶⁶, statuant en référé le

⁸⁶³ Le comité d'entreprise européen ne sera consulté que le 11 mars 1997.

⁸⁶⁴ En particulier voir les réactions du Parlement Européen, *Le Monde*, 13 mars 1997.

⁸⁶⁵ Cette décision a été suivie d'une mobilisation transnationale ou "euro-grève" (terme forgé à cette occasion) des salariés de Renault. M. Batt, "Notre action va renforcer le droit européen", *Liaisons sociales*, mensuel, avril 1997, p. 8

⁸⁶⁶ Le T.G.I a été saisi sur le fondement de la loi du 12 novembre 1996 applicable à Renault en tant que groupe de dimension communautaire dont la société dominante a son siège en France. Voir commentaire de M-A. Moreau, "A propos de l'Affaire Renault", *op.cit.*, p.493; P. Lorber, "The Renault case: The European Works Councils put to the test", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol.13/2, 1997, p. 135 et s.

4 avril 1997, a interdit à “Renault de poursuivre y compris à travers ses filiales dans le cadre de ses pouvoirs de direction, la mise en œuvre de la fermeture de l’usine de Vilvorde jusqu’à ce qu’elle ait rempli ses obligations à travers le comité d’entreprise européen.” Pour en arriver à cette conclusion, la formation des référés constate que l’accord d’anticipation, conclu par Renault le 5 mai 1995, est conforme à la directive de 1994 et à la loi française de transposition en ce qu’il prévoit que “le comité de groupe européen est une structure d’information et de dialogue portant sur les orientations stratégiques du groupe au niveau européen dans les domaines économique, financier et social du groupe, ainsi que sur les évolutions majeures des filiales relevant de l’Union européenne.” Toutefois, en vertu “d’une obligation d’information et de consultation destinée à permettre la mise en œuvre des droits sociaux fondamentaux des travailleurs reconnus au niveau du droit européen et national”, la direction de Renault était tenue d’informer et de consulter le comité de groupe européen avant d’annoncer la décision de fermeture⁸⁶⁷. Le tribunal de grande instance assoit ainsi son argumentation sur la charte des droits sociaux fondamentaux adoptée en 1989. Cette charte, si elle peut être guide d’interprétation, n’a cependant pas valeur de norme juridique. L’ordonnance de référé a ainsi été réformée par la Cour d’Appel de Versailles, qui rejoint la formation des référés de Nanterre, mais par un cheminement différent.

La Cour d’Appel de Versailles, dans son arrêt du 7 mai 1997⁸⁶⁸, a considéré qu’il y avait lieu d’interdire à cette société de donner suite à l’annonce de fermeture de l’usine Vilvorde tant que le comité de groupe européen de Renault n’aura pas été réuni. La Cour fonde cette interdiction sur “l’impératif général et logique de recherche de l’effet utile des règles de droit”. En effet, si la mise en œuvre de la directive

⁸⁶⁷ B. Teyssié considère qu’il ressort de l’esprit du dispositif de l’article 13 que l’accord d’anticipation relève de la seule volonté des partenaires sociaux. Par conséquent “la lettre de l’accord Renault n’imposant pas à la direction de Renault de réunir le comité de groupe avant d’annoncer la prochaine fermeture de l’usine de Vilvorde, sa décision d’organiser à posteriori une réunion extraordinaire suffisait à l’exigence de dialogue social”. Voir l’opinion de B. Teyssié, “Renault a-t-il enfreint le droit européen”, *Liaisons sociales*, mensuel, Avril 1997. D’avis contraire A. Lyon-Caen qui souligne l’importance pour le juge de ne pas se plier à “la raison livrée par un texte particulier”, mais au contraire de comprendre ce texte à la lumière d’autres textes (notamment la charte de 1989), “aucun système juridique n’existant sans intertextualité”. A. Lyon-Caen, Observations sous arrêt du 7.05.1997, *Dr. soc.*, 1997, p. 509.

⁸⁶⁸ Cour d’Appel de Versailles, 7 mai 1997, Sté Renault c/ Comité de Groupe Renault et Fédération européenne des métallurgies, *Dr. soc.*, 5 mai 1997, obs. A. Lyon-Caen.

«n'implique pas de façon absolue une antériorité par rapport à la décision à prendre, aucune disposition n'écarte, à l'inverse, la même antériorité». Par conséquent, indique la Cour, «force sera de rechercher si l'antériorité de l'information et de la consultation correspond ou non, selon les circonstances, à l'impératif de temps utile ou plus simplement d'effet utile au regard des manifestations de volonté de l'instance investie du pouvoir de décision». Or cette utilité, conclut la Cour, exige que «les décisions prises ou à prendre ait un degré minimum de souplesse ou rencontre le minimum d'acceptation ou de compréhension nécessaire à la régulation apparemment recherchée des rapports sociaux internationaux».

Certes, la Cour se prononce en faveur d'une consultation préalable du comité d'entreprise européen en vertu du principe de l'effet utile, mais aussi en s'inspirant du système juridique français qui impose une telle antériorité. Toutefois, le recours à cette directive d'interprétation a pour effet de conférer un caractère général à cette solution. En faisant appel aux finalités du texte de 1994, la Cour d'Appel décloisonne les accords d'un contexte national, pour les restituer dans le cadre plus ample dont ils sont issus : le système communautaire. Son interprétation acquiert ainsi valeur générale, ce système étant commun à l'ensemble des Etats membres. Cette interprétation s'impose, d'autant que le texte de 1994 est conçu comme complément des normes de 1975 et 1977. La consultation préalable du comité d'entreprise européen répond à l'effet utile, de la directive de 1994, mais aussi de deux des mesures préexistantes, qu'elle vient renforcer⁸⁶⁹. L'arrêt de la Cour d'appel de Versailles, en apportant une réponse juridique à des questions d'ordre communautaire, qui ont connu un énorme retentissement médiatique, a ainsi acquis une portée qui dépasse les frontières nationales. Le nom de l'entreprise automobile est en effet rentré

⁸⁶⁹ Dans sa communication de 1995 en matière d'information et consultation, la Commission explique l'importance de créer un cadre général en matière d'information et de consultation afin de rendre pleinement effective les dispositions des mesures spécifiques en cette matière. Un tel cadre, représenté par la directive comité d'entreprise européen et par une directive en matière d'information et consultation au niveau national (en discussion au Conseil), serait seul à permettre une vraie gestion prévisionnelle de l'emploi. *«La démarche préventive qui inspire les directives de 1975 et 1977, si difficile à mettre en œuvre dans le contexte de procédures d'information et de consultation isolées et limitées aux situations d'imminence de licenciements collectifs et de transferts d'entreprises, pourrait se développer de façon optimale dans le contexte de procédures stables et permanentes d'information et de consultation...»*. COM (95) 547 final, *op.cit.*, p. 8.

dans les annales communautaires comme synonyme de l'impuissance de l'Europe sociale face à «l'Europe des patrons».

Les raisons pour lesquelles l'affaire Renault est devenue un cas d'école sont multiples. En toile de fonds il y a certainement le processus de restructurations qui conduit les entreprises multinationales à réduire leur personnel, phénomène connu sous le nom de «downsizing», pour répondre aux exigences de la compétitivité. Renault illustre ainsi une flexibilité, pour certains excessive et vouée à l'échec⁸⁷⁰, qui se réalise notamment par la délocalisation transnationale⁸⁷¹. Au downsizing s'ajoute ainsi le dumping social. Puis viennent les paradoxes. Le premier est certainement celui d'une entreprise qui annonce des profits⁸⁷², qui a bénéficié pendant des années d'aides financières communautaires⁸⁷³ et qui fut pendant longtemps la vitrine sociale de la France. Le second, tient à l'existence de deux directives qui imposent le respect d'une procédure d'information et de consultation en cas de décisions affectant considérablement les intérêts des travailleurs et qui n'ont pourtant pas été respectées. Enfin l'affaire Renault a été l'occasion, pour différents acteurs, de se prononcer sur le débat ouvert par la fermeture du site de Vilvorde. Un débat sur la capacité du législateur communautaire de produire des normes sociales aptes à protéger les travailleurs et prévenir le dumping social⁸⁷⁴, mais aussi sur les critères d'allocation de fonds communautaires⁸⁷⁵. La scène a ainsi été animée par les

⁸⁷⁰ J. Bandt, "Renault, quel triste cas d'école", *Libération*, 12.03.1997, p. 5.

⁸⁷¹ Le choix de l'usine belge a été motivé par des coûts salariaux en Belgique supérieurs de 30% par rapport aux usines françaises et non compensés, malgré les efforts de modernisation, par un surcroît de productivité. "L'Affaire Renault-Vilvorde : «Eurogrève» contre la fermeture de l'usine belge", <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/03/features/FR9703122F.html>. Renault a ainsi demandé une aide d'Etat de 11 millions d'ECU pour agrandir son site à Valladolid. Par la fermeture du site de Vilvorde la production des modèles "Clio" et "Mégane" aurait été transférée en Espagne. Le financement par le Gouvernement Espagnol, le gouvernement régional local et la Commission aurait dû permettre la création de 500 nouveaux emplois. EIROOnline, "The Renault case and the future of Social Europe", Mars 1997, <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/03/features/EU9703108F.html>.

⁸⁷² La décision a par contre été présentée comme irréversible par le Président-directeur général, Louis Schweitzer, et motivée par une dégradation continue de la rentabilité du groupe et par la nécessité de redistribuer la production sur les sites restants. Elle intervient suite au refus du gouvernement français de la mise en préretraite à 51 ans de 40 000 salariés demandée conjointement par Renault et Peugeot-Citroën en échange de l'embauche de 15 000 jeunes. "L'Affaire Renault-Vilvorde : «Eurogrève» contre la fermeture de l'usine belge", *op.cit.*.

⁸⁷³ "The repercussion of the Vilvorde closure", *EIRR*, issue 289, 1998, p. 22 et s..

⁸⁷⁴ EIROOnline, "The Renault case and the future of Social Europe", *op.cit.*.

⁸⁷⁵ EIROOnline, "EU continues to feel impact of Renault crisis", Avril 1997, <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/04/features/EU9704118f.html>.

syndicats européens qui ont saisi l'occasion d'affirmer la visibilité d'un mouvement syndical transnational capable de mobiliser les travailleurs, syndicats et hommes politiques de différents pays et d'organiser des «euromanifestations», voire des «eurogrèves»⁸⁷⁶. Elle a aussi été l'occasion pour les décideurs politiques de dresser un bilan public d'une Europe sociale, certes insuffisante, mais en construction⁸⁷⁷. Le Commissaire irlandais aux Affaires Sociales, Padraig Flynn, a dénoncé les insuffisances des normes sociales en vigueur, notamment en matière de sanctions, et a exhorté les institutions communautaires et les partenaires sociaux à adopter des mesures venant renforcer ces textes. En particulier, il a rappelé à quel point cette affaire soulignait le caractère nécessaire d'une directive en matière d'information et de consultation au niveau national⁸⁷⁸. Elle a enfin été l'occasion pour les eurosceptiques d'exprimer leurs voix contre les méfaits de l'Europe de Maastricht.

2. *Les conclusions de l'Avocat Général dans l'affaire H. Boquoi et l'arrêt de la Cour de Justice*

Le raisonnement de l'Avocat Général Saggio, dans ses conclusions rendues à propos de l'affaire H. Boquoi⁸⁷⁹, prend également appui sur le principe de l'effet utile. Il s'agissait de la première occasion donnée à la Cour de se prononcer sur l'une des dispositions de la directive 94/45. L'arrêt rendu le 29 mars 2001 par la Haute juridiction va dans le sens des conclusions de l'Avocat Saggio, non seulement dans sa solution, mais aussi dans le chemin qu'elle emprunte pour y parvenir.

Le *Landesarebeitsgericht* de Düsseldorf a été saisi par le comité d'entreprise de la société bofrost* J. H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. BG à la suite d'un

⁸⁷⁶ C. Forcari et I. Mandraud, "Bruxelles: une marche pour faire vivre l'Europe Sociale", *Libération*, 17.03.1997, p. 3; J-H. Armengaud, I. Mandraud, H. Nathan, "Renault: le jour de l'eurogrève", *Libération*, 9.03.1997, p. 15; "L'Affaire Renault-Vilvorde : «Eurogrève» contre la fermeture de l'usine belge", *op.cit.*.

⁸⁷⁷ P. Riché, "L'avis de Jacques Delors sur l'euroconflit déclenché par Renault. «Pleurnicher sur l'Europe sociale est hypocrite»", *Libération*, 16.03.1997, p. 17; J. Quatremer, "Le réveil de Jacques Santer", *Libération*, 6.03.1997, p. 3.

⁸⁷⁸ "The repercussion of the Vilvorde closure", *op.cit.*, p. 22 et s..

⁸⁷⁹ Conclusions de l'Avocat Général Saggio, Affaire 62/99, présentées le 26 septembre 2000, <http://curia.eu.int/jurisp>.

refus de la direction de l'entreprise de lui fournir des informations sur les effectifs et la structure de l'entreprise du groupe. Ce comité, en se fondant sur l'article 5 de la loi allemande de transposition⁸⁸⁰, avait demandé à plusieurs reprises les informations en question qui lui ont été catégoriquement refusées par une lettre du 9 janvier 1997. Le comité a ainsi saisi l'*Arbeitsgericht*, le 3 mars 1998, afin qu'il soit fait injonction à la direction de l'entreprise de délivrer les documents nécessaires à l'ouverture de la procédure d'institution d'un comité d'entreprises européen. Les informations requises concernaient en l'occurrence : a) le lien existant entre la société allemande bofrost* J. H. Boquoi Deutschland Ost GmbH & Co KG et les autres entreprises du groupe ; b) le nombre de travailleurs que comptent en moyenne ces entreprises ; c) leur forme juridique, leur siège et leur registre du commerce compétent ; d) l'ordre juridique auquel elles sont soumises ; e) leurs organes de surveillance et les personnes ayant le pouvoir de les nommer. Le comité soutenait que la société allemande, étant la société qui exerce une influence dominante, était soumise aux obligations de l'article 5.1 de la loi. La défenderesse faisait valoir en réplique que cette influence dominante ne peut être présumée car, la structure du groupe bofrost* ayant la forme d'une «concentration égalitaire», elle ne comporte aucune entreprise dotée d'un rôle prédominant. L'*Arbeitsgericht*, par ordonnance du 5 août 1998, a estimé que l'entreprise allemande exerce un contrôle sur les autres entreprises du groupe et a ainsi reconnu au comité le droit d'être informé par cette entreprise. La société bofrost* a interjeté appel de cette décision devant le *Landesarbeitsgericht* Düsseldorf qui a sursis à statuer et soumis à la Cour de justice les questions préjudicielles suivantes :

⁸⁸⁰ Aux termes de l'article 5 de la directive:

"1. La direction centrale doit transmettre aux représentants des travailleurs, à leur demande, des informations sur le nombre moyen d'employés et leur répartition dans les Etats membres, les entreprises et les établissements, ainsi que sur la structure de la société ou du groupe de sociétés.
2. Un comité d'entreprise ou un comité central d'entreprise peut se prévaloir du droit conféré au paragraphe 1 ci-dessus vis-à-vis de la direction locale de l'établissement ou de l'entreprise; celle-ci est tenue de se procurer auprès de la direction centrale des informations et documents nécessaires pour fournir des renseignements demandés".

- 1- Faut-il comprendre l'article 11, paragraphes 1 et 2 de la directive 94/45/CE⁸⁸¹ en ce sens que le droit d'information qu'il prévoit existe alors qu'il n'est pas (encore) établi que, au sein du groupe d'entreprises, tel que défini par l'article 2, paragraphe 1 sous b) de cette directive⁸⁸², il existe une entreprise qui exerce le contrôle au sens de l'article 3 de la directive⁸⁸³ ?

En cas de réponse affirmative à la première question :

- 2- le droit d'information prévu à l'article 11, paragraphes 1 et 2, de la directive 94/45 inclut-il également le droit pour le comité d'entreprise d'exiger de l'entreprise requise qu'elle lui communique les informations sur les éléments faisant naître la présomption de l'article 3, paragraphe 2, de la directive 94/45 ?
- 3- L'article 11, paragraphe 1 et 2, de la directive 94/45/CE comprend-il également le droit pour le comité d'entreprise de demander à l'entreprise la communication de documents précisant et explicitant l'information ?

La société bofrost* Allemagne a construit son principal argument de défense en se plaçant sur le terrain du droit des sociétés, en particulier sur l'une des principales incertitudes de la directive : la notion de groupe. L'Avocat général, dans

⁸⁸¹ Article 11: 1. Chaque Etat membre veille à ce que la direction des établissements d'une entreprise de dimension communautaire et la direction des entreprises membres d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le cas, leurs travailleurs respectent les obligations prévues par la présente directive, que la direction centrale soit ou non située sur son territoire.

2. Les Etats membres assurent que, sur demande des parties intéressées par l'application de la présente directive, les informations sur le nombre de travailleurs visé à l'article 2 paragraphe 1 points a) et c) soient rendues disponibles par les entreprises.

⁸⁸² Article 2: 1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

b) «groupe d'entreprises»: un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées.

⁸⁸³ Article 3: Définition de la notion de «entreprise qui exerce le contrôle»

1. Aux fins de la présente directive, on entend par «entreprise qui exerce le contrôle» une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise «entreprise contrôlée», par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

2. Le fait de pouvoir exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, à l'égard d'une autre entreprise:

a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise

ou

b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise

ou

c) peut nommer plus que la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

ses conclusions, déplace par contre la problématique du droit des groupes au droit de la représentation des travailleurs. Il considère que la principale question que soulève cette affaire est en fait celle de savoir si la directive confère aux représentants des travailleurs un droit de demander et d'obtenir des informations, et dans l'affirmative, quelle est l'étendue de ces droits⁸⁸⁴.

Concernant la première question, l'Avocat Général constate que la directive, en particulier en son article 5 paragraphe 1⁸⁸⁵, ne régit que les rapports entre direction centrale et groupe spécial de négociation et donc n'interfère pas dans la relation entre la direction et les représentants d'un seul et même établissement. Cependant, les actions entreprises par les représentants des travailleurs, à défaut d'une initiative spontanée de la direction centrale, entrent dans le champ de la directive. Ainsi «en dépit du champ d'application limité du texte qui nous occupe et du cercle restreint des sujets impliqués dans la procédure en question, (...) une interprétation de la directive qui ne reconnaîtrait pas aux représentants des travailleurs, présents dans toutes les entreprises situées sur le sol communautaire, le droit de recueillir des informations en vue de mettre en mouvement la procédure de constitution du comité d'entreprise européen compromettrait l'effet utile de la directive et serait, de surcroît, contraire à la finalité de ce texte»⁸⁸⁶. Le recours à ce principe, afin d'apporter une solution à une question qui ne concerne le droit d'information qu'antérieurement à la constitution du comité, a pour effet d'ouvrir une brèche permettant à l'auteur des conclusions de se prononcer sur ce droit dans sa généralité. En effet, l'Avocat Général poursuit en considérant que «refuser de reconnaître aux travailleurs un tel droit équivaldrait à interdire l'accès à quelque information que ce soit, interdiction qui est manifestement contraire à la finalité de la directive (...) parce qu'elle supprimerait les conditions fondamentales du nouvel instrument de politique sociale européenne. Ces conditions sont précisément le droit pour les travailleurs d'accéder aux informations afin de

⁸⁸⁴ Point 10 des conclusions.

⁸⁸⁵ Article 5: Groupe spécial de négociation

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1er paragraphe 1, la direction centrale entame la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents.

⁸⁸⁶ Point 14 des conclusions.

disposer des moyens leur permettant de participer à la vie de l'entreprise»⁸⁸⁷. C'est donc un besoin de transparence pendant les discussions initiales qui est souligné⁸⁸⁸. Le droit à l'information, ne se résume pas à "l'information transmise", il couvre une "information recherchée"⁸⁸⁹, aussi bien pour les représentants nationaux, qu'ensuite pour les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen. Ce droit a pour contrepartie une obligation générale de la direction centrale d'information, dès le stade de la phase préparatoire à la constitution du comité, ainsi qu'une obligation de coopération qui s'impose à l'ensemble des entreprises du groupe⁸⁹⁰.

Quant à l'étendue de ce droit, l'auteur pose comme limite le respect de la confidentialité et du secret des informations dont il définit les contours encore une fois en faisant référence aux finalités de la directive. Hormis les informations publiques ou de quelque manière accessible pour lesquelles le problème ne se pose pas, ce sont les «informations qui se voient reconnaître dans une certaine mesure un caractère confidentiel»⁸⁹¹ qui constitueront cette limite. A ce stade préparatoire, affirme l'Avocat Général, les rapports entre direction et employés étant étrangers à la procédure réglementée par la directive, les informations qui doivent être communiquées sont celles qui ne sont pas considérées comme confidentielles par le droit national⁸⁹². L'Avocat ne s'en tient toutefois pas à un simple renvoi aux dispositions nationales, mais poursuit son raisonnement en recherchant, dans les différents cas d'espèce soumis par le comité dans sa demande d'appel, ce qui aux vues des finalités de la directive peut être identifié comme ayant un caractère général, y compris à l'égard des informations susceptibles d'être considérées comme confidentielles par les lois nationales. A ce stade préliminaire, les informations nécessaires, compte tenu de la finalité de la directive, sont celles permettant d'établir

⁸⁸⁷ Point 14 des conclusions.

⁸⁸⁸ "Advocate-General delivers opinion in first ECJ case concerning EWCs Directive", *EWCB*, issue 30, 2000, p. 3.

⁸⁸⁹ L'expression est de G. Couturier dans "L'accès du Comité d'entreprise à l'information économique et financière", *op.cit.*, p. 26.

⁸⁹⁰ Points 15 et 16 des conclusions.

⁸⁹¹ Point 18 des conclusions.

⁸⁹² A contrario, dans les phases ultérieures ces informations doivent être communiquées, les représentants étant soumis à une obligation de secret. Point 18 note 8 des conclusions.

la dimension communautaire du groupe. La directive mentionne, dans son article 11, les données relatives aux effectifs, qui doivent par conséquent être considérées comme des données publiques. Le doute porte sur les informations relatives «aux rapports entre les entreprises, et plus précisément les données relatives au type de contrôle ou de lien entre les entreprises, et à la «position de contrôle» détenue par l'une vis-à-vis des autres entreprises du groupe» que le droit interne pourrait classer parmi les informations confidentielles⁸⁹³. Or, la finalité de la directive impose à la direction des entreprises «d'offrir sa coopération pour permettre la mise en œuvre pleine et entière de la directive» et donc de rendre accessible aux représentants les «données appropriées et nécessaires» à l'ouverture de la procédure. Par conséquent, même si les informations relatives aux liens entre les entreprises du groupe et l'exercice du contrôle sont qualifiées de confidentielles par la loi nationale, la direction a l'obligation de fournir des informations générales à ce sujet, mais suffisantes pour pouvoir permettre l'ouverture de la procédure⁸⁹⁴. Cette obligation ne vaut par contre pas pour des documents secrets, même si elle doit être compensée par la coopération loyale de l'entreprise⁸⁹⁵. Enfin, pour que cette faculté ne dérive en la communication «d'informations inexactes ou d'une généralité telles qu'elles traduisent une réticence illégitime», l'Avocat Général rappelle le devoir pour les Etats Membres de prévoir des «mesures appropriées»⁸⁹⁶. Cela implique donc que, même en présence d'informations non publiques, l'autorité judiciaire nationale ait les moyens de vérifier si les conditions de constitution d'un comité d'entreprise européen sont réunies et de déterminer le traitement à accorder à ces informations⁸⁹⁷.

Dans son arrêt rendu le 29 mars 2001, la Cour suit la voie tracée par l'Avocat Général, en particulier en faisant recours au principe de l'effet utile comme guide d'interprétation dans la recherche d'une solution aux trois questions préjudicielles.

⁸⁹³ Point 19 des conclusions.

⁸⁹⁴ Point 19 des conclusions.

⁸⁹⁵ Point 23 des conclusions.

⁸⁹⁶ Point 20 des conclusions.

⁸⁹⁷ Point 21 des conclusions.

Le principe de l'effet utile est tout d'abord invoqué en réponse à la première question, à savoir si l'article 11 de la directive impose à une quelconque entreprise du groupe de fournir des informations, même si il n'est pas établi qu'il existe une entreprise exerçant le contrôle. La Cour rappelle que le but de la directive, tel qu'énoncé dans son considérant 11, est d'assurer que les travailleurs des groupes d'entreprise de dimension communautaire soient «correctement informés et consultés»⁸⁹⁸ et que, pour atteindre cet objectif, «l'économie générale» du texte repose sur un «système de négociation entre la direction centrale et les représentants des travailleurs»⁸⁹⁹. D'autre part, l'article 11 impose à la direction des différents membres du groupe (direction d'établissements et d'une entreprise) de respecter les obligations de la directive. La portée de ces obligations s'étend ainsi à l'ensemble des composantes de l'entreprise ou du groupe et non pas simplement à la direction centrale⁹⁰⁰. La directive ne peut donc avoir un effet utile que s'il est garanti aux travailleurs concernés leur faculté de déterminer s'ils ont le droit d'exiger l'ouverture des négociations⁹⁰¹. Un tel droit à l'information constitue un préalable nécessaire à la détermination de l'existence d'une entreprise ou d'un groupe de dimension communautaire, elle-même condition préalable à l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation⁹⁰².

Quant à l'étendue de ce droit, la Cour se réfère de nouveau à la finalité de la directive qui implique que «les obligations qu'elles prévoient soient remplies de manière à permettre aux travailleurs concernés ou à leurs représentants d'accéder aux informations nécessaires pour qu'ils puissent apprécier s'ils ont ou non le droit d'exiger l'ouverture des négociations, ainsi que le cas échéant, de formuler correctement la demande à cet effet»⁹⁰³. C'est cette finalité qui va servir de guide à l'interprète afin de faire ressortir de l'esprit du texte ce qui ne ressort pas clairement de sa lettre.

⁸⁹⁸ Point 28 de l'arrêt.

⁸⁹⁹ Point 29 de l'arrêt.

⁹⁰⁰ Points 30 et 31 de l'arrêt.

⁹⁰¹ Point 32 de l'arrêt.

⁹⁰² Point 33 de l'arrêt.

⁹⁰³ Point 38 de l'arrêt.

La directive n'indique explicitement que l'obligation de communiquer les informations concernant le nombre de travailleurs. Celles-ci doivent permettre d'apprécier si l'entreprise ou le groupe remplit l'une des conditions de la *dimension communautaire* - au moins mille travailleurs et au moins cent cinquante dans deux Etats différents - et tombe ainsi sous les obligations de la directive. Mais par un bond logique, auquel le principe de l'effet utile va servir de tremplin, les magistrats européens considèrent que ces informations, qui sont nécessaires à l'appréciation de l'existence du droit d'exiger l'ouverture des négociations, sont indissociables des informations «relatives à l'existence d'une relation de contrôle entre les différentes entreprises concernées au sens de l'article 3 de la directive»⁹⁰⁴. Ces informations sont indispensables, au même titre que le sont les «documents précisant et explicitant des informations indispensables»⁹⁰⁵. Cette obligation s'impose à l'ensemble des entreprises du groupe et existe dès lors que cette «communication est nécessaire afin que les travailleurs concernés ou leurs représentants puissent accéder aux informations permettant d'apprécier s'ils ont le droit d'exiger l'ouverture de la procédure»⁹⁰⁶.

Par cet arrêt, la Cour apporte une contribution considérable à ce qu'il faut entendre par «droit d'information» quant à ses détenteurs, son étendue et les destinataires de ces obligations. Mais l'arrêt va plus loin en ce qu'il fournit les principes directeurs devant servir de guide à l'interprétation de l'ensemble des dispositions de la directive. Le droit d'information est un droit qui existe au profit de l'ensemble des organes internes de représentation des travailleurs d'un groupe. La portée de ce droit est déterminée par le caractère nécessaire des documents afin d'atteindre la finalité de la directive : apprécier si les représentants des travailleurs ont ou non le droit d'exiger l'ouverture des négociations. Il ne se limite donc pas aux seuls renseignements concernant l'existence d'une relation de contrôle entre les différentes entreprises concernées, mais s'étend à l'ensemble des documents venant préciser ou expliciter ces informations indispensables. Quant aux destinataires de

⁹⁰⁴ Point 37 de l'arrêt.

⁹⁰⁵ Point 40 de l'arrêt.

⁹⁰⁶ Point 41 de l'arrêt.

l'obligation, ce sont l'ensemble des entreprise du groupe, la limitation à la direction centrale étant une entrave à la finalité de la directive.

Les questions préjudicielles adressées à la Cour portaient sur des dispositions de la directive qui avaient, a priori, un caractère moins essentiel que d'autres dans la structure générale du texte. Un recours en interprétation sur la notion de consultation, en particulier en cas de circonstances exceptionnelles, aurait davantage contribué à dissiper les incertitudes qui sont d'obstacle à la pleine efficacité de la norme de 1994. Mais par la référence au principe de l'effet utile, la réponse de la Cour de Luxembourg ne se cantonne pas aux dispositions objet des questions préjudicielles et fournit au contraire une lecture qui s'impose à l'ensemble du texte. Comme le souligne la Haute juridiction, ce sont les finalités de la directive et son économie générale qui doivent servir de guides à l'interprétation. Il y a donc lieu, pour toutes les disposition du texte, de tenir compte de ce double paramètre : d'une part d'assurer que les représentants soient correctement informés et consultés, d'autre part que le système de négociation sur lequel repose la directive ait pleine efficacité. En outre, la lecture extensive du droit d'information à un stade préliminaire de la directive laisse présupposer, qu'*a fortiori*, la portée de ce droit sera au moins équivalente une fois la procédure mise en place. Ces exemples soulignent ainsi la possibilité offerte aux instances nationales, comme aux instances communautaires, de donner un sens - à l'aide du principe de l'effet utile - aux espaces laissés vides par la directive et les accords d'application. Des espaces qui ne doivent pas nécessairement être comblés par le législateur communautaire dans la mesure où, même dans le silence des textes, ceux-ci doivent être considérés comme partie d'un tout - le système communautaire - et non seulement comme fruit d'une directive au caractère incertain ou de la simple volonté des parties signataires des accords. En outre, l'affaire Renault, démontre comment une solution nationale peut acquérir le caractère de généralité propre à la jurisprudence de la Cour de Luxembourg qui, grâce à son pouvoir souverain au sein de l'ordre communautaire, impose irrévocablement ses décisions⁹⁰⁷. Certes l'arrêt de la Cour d'Appel n'a qu'une autorité relative de chose jugée pour le reste des Etats

⁹⁰⁷ G. Isaac, *op.cit.*, p. 232.

membres. Cependant, la valeur symbolique qu'a acquise cette affaire, a érigé l'entreprise française en emblème du «mauvais élève». Une image qui n'a peut-être pas conduit l'ensemble des entreprises à consulter préalablement à des événements majeurs le comité d'entreprise européen⁹⁰⁸, mais qui a certainement servi d'indice des potentielles retombées - surtout pour l'image de marque de l'entreprise - d'un tel comportement. Les efforts de l'entreprise automobile française, afin de se défaire de la réputation acquise suite à cet épisode, peuvent être compris comme allant dans le sens de nos propos⁹⁰⁹.

B. Les projets de statut de société anonyme européenne et d'information et de consultation au niveau national : un moyen indirect de renforcer les insuffisances de la directive de 1994 ?

Dans sa communication de novembre 1995⁹¹⁰, la Commission a réouvert le débat sur les propositions de directives portant, ou contenant, des dispositions sur l'information et la consultation des travailleurs, propositions bloquées sur la table du Conseil depuis des années. Elle s'interroge en particulier sur les raisons de l'adoption de certaines directives (licenciements collectifs, transferts d'entreprise et surtout comités d'entreprise européens) et de l'échec d'autres (société anonyme, association européenne, société coopérative européenne, mutualité européenne et cinquième directive)⁹¹¹. Le constat est principalement celui de deux ensembles de mesures qui divergent sur le type de droit qu'elles consacrent, les premières se limitant à l'information et la consultation, tandis que les secondes font appel à des modèles de participation des travailleurs. La Commission fait état de la situation d'impasse qui se prolonge depuis des années relativement à ce second groupe d'initiatives et remet en

⁹⁰⁸ La décision de ABB Alstom, au début de l'an 2000, de licencier 10 000 employés a été fortement critiquée par la FEM qui reproche au groupe de ne pas avoir procédé, avant la prise de décision, à une consultation approfondie. EIROOnline, "ABB Alstom workers protest against restructuring", <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/05/inbrief/eu0005247n.html>.

⁹⁰⁹ Renault a d'abord modifié son accord en 1998 en prévoyant une obligation de consultation préalable en cas de circonstance exceptionnelle. Le groupe a mis en place en octobre 2000 un comité d'entreprise mondial, allant ainsi plus loin des obligations de la directive. "World works council" at Renault", *EWCB*, January/February 2001, p. 3.

⁹¹⁰ COM (95) 547 final.

⁹¹¹ Pour un commentaire de ces propositions voir M. Colucci, "The european social charter and the right to information and consultation of workers.", *op.cit.*, p. 96 et s..

question l'opportunité de maintenir, en ce domaine, une démarche fragmentée. Le texte de 1994 a démontré la possibilité d'établir des normes juridiques générales à l'échelon européen et permet de relancer le débat sur de nouvelles bases. La Commission propose ainsi de simplifier cette approche diversifiée en s'orientant vers la définition de deux cadres généraux en matière d'information et de consultation : l'un traitant des aspects transnationaux (la directive sur les comités d'entreprise européens remplissant déjà cet espace) et l'autre, à construire, régissant la dimension nationale. Selon l'institution communautaire, cette nouvelle approche permettrait le retrait des propositions jusqu'alors bloquées, et n'exigerait que l'adoption d'un instrument communautaire portant sur l'information et la consultation au niveau national.

Cette communication apparaît ainsi à première vue comme un constat d'échec des innombrables tentatives d'inclure parmi les droits sociaux de source communautaire le droit de participation et l'abandon d'une démarche poursuivie trente ans durant. Elle a d'ailleurs été très mal accueillie par les partenaires sociaux qui, pour des raisons opposées, ont contesté cette assimilation entre droit d'information et de consultation, et droit de participation. Elle a toutefois d'autres mérites. A la suite de ce texte, les discussions en matière d'implication des travailleurs ont non seulement repris, mais elles ont été menées en des termes nouveaux. La communication et les débats qu'elle a suscités, ont en effet permis de réaffirmer la volonté de rechercher une solution pour la société anonyme européenne qui comprenne un volet «participation».

Cette dernière mesure, après 1995, est toutefois conçue comme partie d'un système, l'implication des travailleurs, qui pour pouvoir être exhaustif nécessite des normes, d'une part en matière de participation, d'autre part en matière d'information et de consultation au niveau transnational, enfin dans le domaine de l'information et de la consultation au niveau national. C'est à partir de cette date que ces trois dimensions sont présentées comme indissociables. Cette exigence d'exhaustivité a, par la suite, fourni une justification à la Commission d'une absence de révision de la directive sur les comités d'entreprise européens. Les propositions sur la société anonyme européenne et sur l'information et la consultation au niveau national sont en effet devenues des objectifs prioritaires, préliminaires à toute autre démarche en ce

domaine. La révision a ainsi été présentée comme un possible obstacle à l'avancement des débats des deux autres initiatives⁹¹². Au-delà de cette motivation, il nous semble que l'éventuelle mise en place de ce cadre global en matière d'implication des travailleurs aurait pour effet de faciliter, voire de rendre inutile, la révision⁹¹³. Cette hypothèse tient essentiellement au contenu des deux propositions dont la rédaction a clairement été influencée par les insuffisances constatées de la norme de 1994 et de sa mise en pratique. On retrouve aussi bien dans la proposition de société anonyme européenne (1) que dans la proposition d'information et de consultation nationale (2) des dispositions qui comblent lesdites insuffisances, voire qui pourraient être source d'inspiration pour l'interprétation d'une norme – celle de 1994 – qui serait alors partie d'un système, l'implication des travailleurs.

1. Vers l'adoption d'un statut de société anonyme européenne

L'option avancée dans la communication de 1995 – d'abandonner toute forme de participation en la substituant par le modèle «comité d'entreprise européen» – s'est rapidement avérée ne pas être la *potion magique* permettant de recueillir un consensus sur la société européenne⁹¹⁴. En novembre 1996, la Commission a mis en place un groupe d'experts, présidé par le Vicomte Davignon, afin de surmonter la situation de

⁹¹² Dans son rapport d'évaluation de la directive la Commission déclare que “l'exercice d'évaluation de l'application de la directive va se poursuivre, en rapport avec les débats actuels au Conseil et au Parlement Européen sur les dossier intimement liés à celui-ci. A la lumière des conclusions de cette évaluation, ainsi de l'évolution de ces autres dossiers, la Commission prendra, le moment opportun une décision sur une éventuelle révision de la directive.” Rapport de la Commission au Parlement Européen et au Conseil sur l'état d'application de la directive concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, Bruxelles, le 4.04.2000, COM(2000)188 final, p. 7.

⁹¹³ Le Commissaire aux affaires sociales Anna Diamantopoulou, a déclaré “qu'un résultat positif des discussions des deux propositions pourrait faciliter une révision successive de la directive sur les comités d'entreprise européens, voire fournir une solution partielle à certains problèmes identifiés”. EIROline, “Commission reports on implementation of Works Councils Directive”, <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/05/features/eu0005248f.html>.

⁹¹⁴ EIROline, “Davignon group. on worker involvement publishes recommendations”, <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/05/inbrief/EU9705128N.html>. L'hypothèse d'éliminer les dispositions en matière de participation des différentes propositions bloquées figure également dans le programme d'action social à moyen terme 1995-1997, Bruxelles 12.04.1995, COM (95) 134 final, p. 16.

blocage qui s'est installée sur la question de l'implication des salariés dans la société européenne et de réexaminer cette question sous un angle renouvelé⁹¹⁵. Dans son rapport final, rendu le 14 mai 1997, le comité d'experts considère «qu'il n'existe pas de système idéal d'implication des salariés et que le système le plus efficace est celui qui s'adapte le mieux aux acteurs concernés et aux conditions particulières dans lequel il s'exerce»⁹¹⁶. Par conséquent le groupe retient que «la solution la meilleure et la plus adéquate pour définir les modalités d'implication des travailleurs, lors de la constitution de la SE, peut être recherchée par la voie de la négociation»⁹¹⁷. En cas d'échec des négociations, des dispositions de référence seront applicables, un an après le début de ces négociations⁹¹⁸. Ces dispositions doivent prévoir une représentation au conseil d'administration ou au conseil de surveillance avec un statut de plein droit⁹¹⁹. Le groupe Davignon a sélectionné trois formes de création de la SE : la holding, la fusion et la filiale commune. La possibilité de création par transformation d'une société nationale a par contre été repoussée compte tenu des risques de contournement des législations nationales, plus contraignantes en matière de participation, que cette option comporte⁹²⁰. Comme dans la directive sur les comités d'entreprise européens, un groupe spécial de négociation représente l'ensemble des travailleurs. Il convient toutefois, d'après le comité d'experts, de donner davantage d'importance au critère proportionnel dans la composition de cette représentation⁹²¹. En outre, le groupe spécial de négociation a le droit d'avoir recours à un expert de son choix et de s'adresser aux organisations syndicales européennes⁹²². L'information est définie comme la transmission d'informations par l'employeur liée à la possibilité de questionnement et d'examen critique par les représentants des salariés⁹²³. Ceci implique un droit à recevoir les informations, sur la marche des affaires de la SE et sur son évolution prévisible, en temps utile, le droit de demander des informations,

⁹¹⁵ "Davignon report seeks to revive European Company statute", *EIRR*, issue 283, 1997, p. 22.

⁹¹⁶ Groupe d'experts *European Systems of Worker Involvement*, op.cit..

⁹¹⁷ *Ibid.*, point 40.

⁹¹⁸ *Ibid.*, point 40 et p. 6-10.

⁹¹⁹ *Ibid.*, point 81.

⁹²⁰ *Ibid.*, point 35.

⁹²¹ *Ibid.*, point 61.

⁹²² *Ibid.*, point 64.

⁹²³ *Ibid.*, annexe p. 15.

d'émettre un avis, de recevoir l'ordre du jour en temps utile⁹²⁴. Par consultation on entend la possibilité donnée aux représentants des salariés d'exprimer un avis à propos d'une décision ou d'une orientation envisagées par l'employeur⁹²⁵. Ceci se traduit par des rencontres dans un esprit de collaboration en vue de la recherche d'un accord et dans le respect des droits et obligations réciproques des parties⁹²⁶.

Les partenaires sociaux ont réagi positivement à ces propositions qui placent la question de l'implication des travailleurs dans une nouvelle dynamique⁹²⁷. La CES a défini les solutions du groupe Davignon comme une «sorte de pierre philosophale» en matière d'implication des travailleurs. La Confédération se félicite en particulier des leçons que le haut comité d'experts a su tirer de l'application de la directive sur les comités d'entreprise européens. La CES se réfère, d'une part, à la composition du groupe spécial de négociation dont la préférence attribuée au critère spatial, par la directive de 1994, avait conduit à cette situation paradoxale où les représentants d'une majorité de travailleurs se retrouvaient en position minoritaire. Il était donc nécessaire de revaloriser le critère proportionnel, comme le précise le rapport Davignon. D'autre part la CES relève avec satisfaction le rôle formel conféré aux syndicats européens en tant qu'experts dans le cadre des négociations. Cette disposition est comprise comme une marque de reconnaissance de la garantie que les syndicats européens ont représentée afin que les négociations se déroulent librement et ne soit pas bloquées à «l'option zéro»⁹²⁸. L'UNICE accueille favorablement l'idée d'une solution négociée. Elle exprime toutefois une opposition à l'égard des dispositions de références qui prescrivent une forme de codétermination étrangère à la majorité des Etats membres⁹²⁹.

La première proposition sur la société anonyme européenne s'inspirant du rapport Davignon fut présentée sous la présidence luxembourgeoise en décembre

⁹²⁴ Groupe d'experts *European Systems of Worker Involvement*, op.cit., point 75.

⁹²⁵ *Ibid*, p. 15.

⁹²⁶ *Ibid*, point 75.

⁹²⁷ EIROOnline, "Social partners deliver their opinions on the Davignon report", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/01/inbrief/eu9801180n.html>.

⁹²⁸ W. Buschak, "Involvement of workers in a European Company or: Twenty thousand Leagues under the Sea", <http://www.etuc.org/Policy/Democratisation/Involvement/DAVIGNON.cfm>.

⁹²⁹ Position du 25.11.1997, "Rapport du Groupe d'Experts "European System of worker involvement", <http://www.unice.org>, dans la rubrique Documentation/Information et consultation.

1997⁹³⁰. Ont suivi, sous des formes plus ou moins modifiées, les propositions britannique⁹³¹, autrichienne⁹³² et allemande⁹³³. Enfin, le miracle semble presque avoir été réalisé sous la Présidence française qui, lors du sommet de Nice, est parvenu à un compromis politique⁹³⁴. Lors de la réunion extraordinaire du Conseil Emploi et Politique Sociale, le 20 décembre 2000⁹³⁵, le dernier écueil, relatif au caractère obligatoire des dispositions de références, semble avoir été surmonté. La version finale, susceptible d'être adoptée⁹³⁶, suit en grande partie les orientations suggérées par le groupe d'experts. Elle s'en écarte toutefois sur un point fondamental : le droit pour les travailleurs de siéger au conseil d'administration ou de surveillance. Le compromis a été trouvé en reconnaissant un caractère facultatif au droit de participation dans les dispositions de références. Celui-ci n'est garanti que lorsqu'une SE est mise en place par transformation et qu'elle était régie par des règles de participation avant l'immatriculation. Seulement dans ce cas le même niveau de participation doit être préservé par transfert à la SE dès sa création. Toutes les autres options envisagées sont caractérisées par un équilibre fragile entre la sauvegarde d'un droit précédemment acquis et le respect de la liberté de négociation ou la protection d'un intérêt national. C'est principalement autour de savants pourcentages, relevant d'une logique impénétrable par d'autres que ses rédacteurs, que cet équilibre semble

⁹³⁰ EIROline, "Labour Social Affairs Council dominated by preparation for Jobs Summit", <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/10/inbrief/EU9710158N.html>.

⁹³¹ EIROline, "UK Presidency tables compromise proposal for European Company Statute", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/03/inbrief/eu9803193n.html> et "ETUC response to UK Presidency's new European Company Statute proposal", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/05/inbrief/eu9805108n.html>.

⁹³² EIROline, "Social Affairs Council agrees health and safety directives", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/12/inbrief/EU9812142N.html> et "European Company Statute proposal blocked by Spanish resistance", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/12/inbrief/eu9812143n.html>.

⁹³³ "Workers involvement in the European Company. What happened under the German Presidency", <http://etuc.org/Policy/Democratisation/Involvement/Geprev.cfm>.

⁹³⁴ Voir Conclusions de la Présidence-Conseil Européen de Nice, (7, 8, 9 décembre 2000), *Bull. U.E.*, n. 12/2000, point 22 ; EIROline, "Council debates participation proposals", <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/12/features/EU0012287F.html> et "Nice summit agrees new Treaty and reaches consensus on worker involvement", <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/12/features/eu0012288f.html>.

⁹³⁵ Communication à la presse, 2323ème session du Conseil Emploi et Politique Sociale, <http://ue.eu.int/newsroom/main.cfm?LANG=1>; EIROline, "Agreement on European Company statute and working time in road transport industry", <http://www.eiro.eurofound.ie/2001/01/inbrief/eu0101290n.html>.

⁹³⁶ "European Company statute close to adoption", *EIRR*, issue 325, 2001, p. 14.

vouloir être réalisé. Par conséquent le même niveau de participation doit en principe être assuré si 50% des effectifs, pour une SE créée par une holding ou une filiale commune, ou 25% des effectifs, en cas de constitution par fusion, est couvert préalablement par des règles de participation. Cette norme de principe peut cependant être dérogée, soit par négociation, soit par la norme de transposition. La liberté des parties est alors soumise à une double règle de majorité. Les deux tiers du GSN, représentant les deux tiers des effectifs, doivent donner leur accord pour qu'une modification intervienne. Autre exception, difficilement dissociable de l'ombre du veto espagnol, concerne la création d'une SE par fusion. L'accord politique de Nice porte sur la faculté pour un Etat de ne pas transposer les dispositions de référence relatives à la participation applicables aux SE constituées par fusion. Si des règles de participation existaient au préalable, il faut, pour qu'une SE puisse être immatriculée dans un Etat qui n'a pas transposé ses dispositions, que les partenaires sociaux se substituent au pouvoir normateur étatique et transfèrent ces droits par accord. Dans cette dernière version le législateur semble s'être résolu à accepter ce qui paraissait être, après tant d'années, une donnée incontournable. Désormais, il ressort clairement que la diversité des règles et des pratiques en matière d'implication ne permet le consensus qu'autour de la préservation de ce qui préexiste, autant que faire se peut, et des droits moins conflictuels d'information et de consultation. L'innovation est laissée à la volonté des partenaires sociaux.

Etant construit sur une structure semblable à la directive "comités d'entreprise européens", ce texte présente le grand intérêt de permettre la comparaison, tout d'abord des parties à la négociation. Comme dans la norme de 1994, c'est un groupe spécial de négociation qui est chargé de représenter les intérêts des travailleurs. Les rédacteurs ont toutefois tenu compte de la source d'affaiblissement qu'a représenté la priorité donnée au critère géographique dans le texte précédent et ont ainsi défini les règles de composition en valorisant une distribution des sièges proportionnelle aux effectifs de travailleurs représentés. Pour ce qui concerne les dispositions de références, la négociation ayant lieu "à l'ombre" de ces dispositions, la manière dont elles sont conçues est fondamentale car elles représentent le principal moyen de pression dont disposent les représentants des travailleurs. Or, si un renforcement

significatif aurait été atteint en transposant les indications du groupe Davignon – reconnaître un statut de plein droit aux travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance- il demeure que des leçons ont clairement été tirées de l'expérience passée. Le droit de consultation dont bénéficie l'instance d'information et de consultation, s'explicite, en cas de circonstances exceptionnelles, par le droit d'émettre un avis qui, s'il n'est pas suivi par la direction centrale, peut donner lieu, sur demande des représentants des travailleurs, à une seconde réunion en vue de rechercher un accord. De même, les négociations se poursuivent pendant six mois, au plus un an, si les parties le décident. Les dispositions de référence trouvent ainsi application au bout d'un laps de temps assez bref (ce délai était par contre de trois ans dans la directive de 1994), ce qui leur fait réellement acquérir une fonction de sanction. Enfin, le droit pour les syndicats européens d'être membre du GSN est une consécration du rôle central qu'ils ont joué lors des négociations et dont la contribution a été essentielle au succès de cette directive "phare". Mais la présence des syndicats européens correspond aussi à une garantie d'indépendance afin que les négociations aient lieu librement. L'ensemble de ces dispositions sera nécessairement source d'inspiration pour une éventuelle révision⁹³⁷ ou pour l'interprétation de la norme de 1994.

2. *L'information et la consultation des travailleurs au niveau national*

La communication de la Commission de 1995 a ouvert le débat sur l'éventuelle adoption d'un cadre général pour l'information et la consultation au niveau national. La priorité est donnée, conformément à la pratique bien établie de la Commission, aux partenaires sociaux afin qu'ils identifient eux-mêmes les modalités de ce cadre général. La première phase des consultations a ainsi été engagée au mois de juin 1997⁹³⁸. A ce stade initial, la Commission demandait aux partenaires de se prononcer sur l'opportunité d'une telle mesure. Selon l'institution communautaire, l'efficacité limitée des instruments législatifs existants avait déjà été mise en évidence

⁹³⁷ "European Company statute close to adoption", *op.cit.*, p. 16.

⁹³⁸ "Commission consults on national-level information and consultation", *EIRR*, issue 282, 1997, p. 13.

par le “rapport Pichot”⁹³⁹. L’affaire Renault-Vilvorde a ultérieurement fait ressentir le caractère indispensable d’une intervention pour mettre fin aux insuffisances démontrées par le droit national comme communautaire⁹⁴⁰. Elle invite ainsi les partenaires à prendre l’initiative de définir des règles permettant de donner pleine efficacité à l’approche préventive sur laquelle repose l’ensemble des mesures en ce domaine, notamment en renforçant les sanctions applicables en cas de non-respect des devoirs d’information et de consultation⁹⁴¹. La CES a accueilli très favorablement l’idée d’adopter une telle mesure. L’UNICE admet que l’information et la consultation efficaces des salariés sont nécessaires à la bonne gestion des entreprises. Elle considère par contre qu’il n’y a aucune justification valable pour une nouvelle intervention au niveau de l’Union européenne, un dispositif substantiel existant déjà dans 13 des 15 Etats membres⁹⁴². Malgré cet avis défavorable, la Commission a décidé de lancer, le 5 novembre 1997, la seconde phase des consultations et a envoyé à cette occasion aux partenaires sociaux un document exposant les principaux points qui devraient figurer dans une mesure concernant l’information et la consultation au niveau national. Les partenaires pouvaient soit émettre un avis dans les six semaines suivant le document de la Commission, soit décider d’emprunter la voie négociée⁹⁴³. La CES et le CEEP ont indiqué leur disponibilité à engager une négociation. A la suite d’une réunion tenue en mars 1998, l’UNICE a déclaré que, sans pour autant remettre en cause sa volonté d’occuper l’espace contractuel européen ouvert par le protocole social, elle n’entamerait pas de négociations sur ce sujet⁹⁴⁴. Sa principale

⁹³⁹ “L’Europe des représentants du personnel et de leurs attributions économiques”, *op.cit.*.

⁹⁴⁰ EIROnline, “EU continues to feel impact of Renault crisis”, Avril 1997, <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/04/features/EU9704118f.html>.

⁹⁴¹ Document de Travail de la section “Emploi, affaires sociales, citoyenneté” sur la proposition de directive établissant un cadre général relatif à l’information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne”, SOC/010, Bruxelles, le 11.02.1999.

⁹⁴² EIROnline, “Social partners do not agree on regulation on national information and consultation”, <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/10/inbrief/eu9710157n.html>.

⁹⁴³ EirOnline, “Commission launches second phase of national information and consultation”, <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/11/inbrief/eu9711160n.html>.

⁹⁴⁴ “L’UNICE n’opte pas pour des négociations sur l’information et la consultation dans le cadre national”, 16.03.1998, <http://www.unice.org>, rubrique Documentation/information et consultation.

objection porte sur le fait qu'une telle régulation violerait le principe de subsidiarité⁹⁴⁵. Le nouveau président de l'UNICE, Georges Jacobs, a fait ensuite part de sa volonté de reconsidérer la possibilité de rechercher une solution négociée. Cette réévaluation est intervenue après la circulation informelle de la proposition de directive qui aurait été présentée par la Commission, compte tenu de l'échec des consultations⁹⁴⁶. En octobre 1998, l'UNICE a communiqué son refus définitif de procéder à une telle négociation⁹⁴⁷.

Dans l'exposé des motifs qui précède la proposition présentée le 2 décembre 1998, la Commission invoque, comme justification de cette initiative, que l'information et la consultation sont un outil essentiel de l'adaptabilité. Cet objectif fait partie intégrante de la stratégie pour l'emploi définie au Conseil européen de Luxembourg. Lors de ce sommet, le Conseil européen a considéré "qu'une attention particulière devrait être portée aux secteurs qui connaissent d'importantes mutations industrielles"⁹⁴⁸. Il a à ce titre chargé un groupe à haut niveau, présidé par M. Per Gyllenhammar, d'analyser les perspectives des ces mutations et de présenter un rapport sur les moyens de mieux les anticipés. L'idée est de prévenir les effets économiques et sociaux des mutations industrielles dans le respect des principes du Traité⁹⁴⁹. Le groupe remarque que "le défi des mutations industrielles ne pourra être relevé avec succès que si un dialogue social efficace et constructif est développé à tous les niveaux, notamment celui de l'Europe, en particulier dans des secteurs essentiels tels que l'information et la consultation"⁹⁵⁰. Le rapport intérimaire souligne ainsi qu'un système adéquat d'information et de consultation est le meilleur moyen d'anticiper les mutations industrielles et convient de la nécessité de créer un cadre

⁹⁴⁵ EIROOnline, "UNICE rejects negotiations on information and consultation", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/03/inbrief/eu9803192n.html>.

⁹⁴⁶ EIROOnline, "Employers may re-evaluate decision not to negotiate on national information and consultation", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/07/inbrief/eu9807120n.html>.

⁹⁴⁷ EIROOnline, "UNICE decides against negotiations on national information and consultation rights", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/10/inbrief/eu9810133n.html>.

⁹⁴⁸ Conseil Européen Extraordinaire sur l'emploi, Luxembourg, 20/21 Novembre 1997, Conclusions de la Présidence, point 28, http://ue.eu.int/newsroom/LoadDoc_jai.cfm?MAX=1&DOC=!!!&BID=76&DID=56856&GRP=1584&LANG=2.

⁹⁴⁹ Groupe d'experts de haut niveau sur les implications économiques et sociales des mutations industrielles, Rapport intérimaire, Emploi et Affaires Sociales, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.

⁹⁵⁰ *Ibid.*, p. 15.

européen dans ce domaine⁹⁵¹. Cet aspect était également mis en avant dans le Livre Vert “Partenariat pour une nouvelle organisation du travail”⁹⁵². Dans ce document, qui s’interroge sur les possibilités d’améliorer l’emploi et la compétitivité par une meilleure organisation du travail, la Commission souligne que dans un contexte en transformation “la relation entre employeurs et salariés devient un facteur clé de l’abandon, par les entreprises, des méthodes traditionnelles d’organisation en faveur de dispositifs internes plus flexibles”. Ainsi “le rôle des travailleurs aux prises de décisions et la nécessité de réviser et de renforcer les dispositifs existant en matière de participation des travailleurs dans les entreprises” devient un thème central⁹⁵³. La Commission est ainsi d’avis que l’adaptabilité des travailleurs doit se concevoir à travers et grâce à une information et consultation qui leur permette de faire face au changement et de l’anticiper. L’autre fondement invoqué au soutien de la proposition de 1998, est l’insuffisance des dispositions communautaires et nationales dont la carence a été mise en lumière par les événements récents⁹⁵⁴.

Un accord politique a été atteint⁹⁵⁵, le 11 juin 2001, au dernier Conseil et Affaires Sociales de la Présidence suédoise sur la base du texte élaboré en novembre 1998. Axé sur les notions d’anticipation, de prévention et d’employabilité, la proposition de directive introduit un processus de concertation entre la direction et les

⁹⁵¹ *Ibid.*, p. 5 et 10.

⁹⁵² Commission européenne, *Partenariat pour une nouvelle organisation du travail*, Livre Vert, Bulletin de l’Union européenne, Suppl.4/97.

⁹⁵³ *Ibid.*, p. 16.

⁹⁵⁴ Proposition de Directive au Conseil établissant un cadre général relatif à l’information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, COM (1998) 612 final, Bruxelles, 11.11.1998, p. 2.

⁹⁵⁵ Pour un commentaire de l’accord politique voir “Common position reached on national works councils text”, *EIRR*, issue 330, 2001, p. 13 et s.; “EU Council reaches agreement on employee consultation Directive”, *EWCB*, n. 134, 2001, p. 5 et s.; “Council reaches political agreement on employee consultation directive”, *EIRonline*, <http://www.eiro.eurofoun.ie/2001/06/features/eu0106219f.html>. Le nouveau texte prend fondement sur l’article 136 TCE.

représentants des salariés dans les entreprises de plus de 50 personnes et les établissements de plus de 20 personnes. Les modalités d'information et de consultation permettant d'assurer l'effet utile de ce texte sont indiquées à l'article 4. Cet article, qui constitue l'un des points saillants de ce nouvel instrument législatif, donne une définition de l'information et de la consultation centrée sur la notion de *prévision*. Ainsi, mention est faite du moment, des moyens et du contenu appropriés que doivent présenter l'information et de la consultation. Leur caractère préalable, par rapport à la prise de décision finale, ressort ainsi clairement du texte de la directive. Il est même prévu que la consultation s'effectue, selon une formule consacrée dans les années soixante-dix, «*en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur visées au paragraphe 2 point c)*»⁹⁵⁶. La proposition de directive ouvre également la possibilité pour les Etats membres «de confier aux partenaires sociaux au niveau approprié, y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le soin de définir librement et à tout moment par voie négociée les modalités d'information et de consultation et d'information des travailleurs». L'association des partenaires sociaux à la mise en œuvre de ces droits semble toutefois, dans ce nouveau contexte, être davantage encadrée par le législateur communautaire. En effet, si les accords peuvent déroger aux dispositions de l'article 4 en prévoyant des dispositions différentes⁹⁵⁷, ils doivent cependant se conformer à l'objectif de l'article 1 qui est de «fixer des exigences minimales pour le droit à l'information et la consultation des travailleurs», exigences qui s'explicitent notamment par «des modalités d'information et de consultation définies et mises en œuvre de manière à assurer l'effet utile de la démarche». Cette nouvelle approche au rôle des partenaires sociaux ne peut ne pas être lue en relation à la pratique qui s'est développée en application de la norme 94/45 et qui, par de nombreux aspects, a révélé les faiblesses d'une *autonomie* dépourvue de tout encadrement hétéronome.

Deux autres articles, clairement inspirés par l'évaluation de la pratique de la directive sur les comités d'entreprise européens, sont ceux relatifs aux informations

⁹⁵⁶ Le paragraphe 2. c) dispose que l'information et la consultation recouvrent: "*l'information et la consultation sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail y compris celles visées par les dispositions mentionnées à l'article 9.1.*"

⁹⁵⁷ Art. 5 de la proposition.

confidentielles et aux sanctions. La proposition de directive précise que parmi les tiers ne pouvant accéder aux informations confidentielles ne figurent pas *«les travailleurs liés par une obligation de confidentialité»*⁹⁵⁸. Cette disposition pourrait ainsi servir de guide dans l'interprétation, voire la révision, de la directive 94/45, le caractère vague de la notion de tiers ayant été d'entrave à la circulation des informations détenues par les comités d'entreprise européens. Enfin, l'une des questions centrales ayant motivé l'élaboration d'une norme générale en matière d'information et consultation au niveau national était le renforcement des sanctions. La proposition de directive, soumise au Conseil en juin 2001, a principalement été modifiée sur ce point afin d'atteindre un accord politique. Alors que la Commission proposait que le non-respect de ses obligations par l'employeur entraîne la suspension des effets juridiques de ces décisions sur les contrats de travail *«tant que l'employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations ou, si ceci est devenu impossible, qu'une réparation adéquate n'a pas été établie, selon les modalités et procédures à déterminer par les Etats membres»*⁹⁵⁹, l'accord politique n'a porté que sur la prévision de sanctions *«effectives, proportionnées et dissuasives»*. Malgré cet allègement, cette disposition, qui intègre la jurisprudence de la Cour de justice en matière de sanctions, représente une avancée considérable qui a été accueillie très favorablement par la CES.

La Commission a défini cette proposition comme une "pièce" d'un cadre juridique préexistant en ce domaine, qui viendrait renforcer l'impact des autres directives⁹⁶⁰. Il est certain que ces dispositions auraient l'avantage de fixer le cadre, pour l'heure fragmenté, de l'implication des travailleurs en introduisant un standard minimum applicable dans l'ensemble des Etats et dans l'ensemble des situations jusqu'alors régie par le droit communautaire, dont l'information et consultation au niveau transnational.

⁹⁵⁸ Art. 6 de la proposition.

⁹⁵⁹ Art. 8.3 de la proposition.

⁹⁶⁰ EIROnline, "Commission tables draft directive on national information and consultation", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/12/features/eu9812135f.html>.

Conclusion de la deuxième partie :

Cette partie a été orientée vers une tentative de qualifier, mieux de requalifier, les termes *autonomie* et *hétéronomie* dans le cadre de la directive 94/45. Le principal enjeu de cette démarche était de réussir à recontextualiser des notions qui, ayant été forgées dans des cadres différents, requiert un encadrement conceptuel qui leur soit propre.

Le concept d'*autonomie collective* a ainsi servi de guide pour une analyse de la négociation collective au niveau national. L'ambition n'était évidemment pas celle d'englober, sous un seul chapeau, l'histoire qui a marqué les relations professionnelles dans chacun des pays de la communauté, ni de rendre compte de leurs évolutions respectives⁹⁶¹. Il a par contre représenté un dénominateur commun à l'ensemble de ces systèmes dans une opération dont le principal objectif était de mettre en lumière les fondements de la négociation collective, ainsi que les principes qui lui sont indissociables. Nous avons tenté cette contextualisation en partant d'une définition de l'autonomie collective en tant que capacité originaire des partenaires sociaux de produire des actes ayant un pouvoir normatif. Si une telle opération a réussi dans ses intentions, elle amène inévitablement à s'interroger sur la place que peuvent recouvrir la grève, la liberté syndicale, la représentation et la représentativité des parties, mais aussi sur la valeur du principe d'autonomie collective comme limite à l'intervention législative, dans un contexte différent.

L'arrangement dans le cadre de la directive consiste à confier à des parties qui ne préexistent pas à l'intervention du législateur, la mise en œuvre d'un impératif législatif par la voie de la négociation. Cette négociation n'est donc pas issue d'une rencontre spontanée entre partenaires sociaux, mais de mesures incitatives hétéronomes. Son objet est également prédéfini par le législateur et est d'un type particulier. Ce n'est en effet pas sur des droits issus des contrats de travail que portent les négociations, mais sur les pouvoirs discrétionnaires de la partie patronale. L'effet

⁹⁶¹ Sur ce point voir A. Ferner, R. Hyman, *Changing system of industrial relations in Europe*, Blackwell, Oxford, 1998.

normatif des actes conclus correspond ainsi à l'étendue du pouvoir patronal. Cet ensemble de facteurs rend, à notre avis, inappropriée une approche à cette négociation en termes d'autonomie. Une qualification qui fasse par contre transparaître les traits d'une négociation qui naît et se développe à l'ombre de la loi aurait, à notre avis, le mérite de recentrer le débat sur le rôle respectif des partenaires sociaux et du législateur. Elle conduirait par exemple à s'interroger davantage sur la capacité d'une partie, du côté des salariés, à représenter un réel contre-poids face à la partie patronale, alors qu'elle ne dispose, comme seul moyen de pression, que de prescriptions légales très faibles. Un renforcement pourrait venir dans ce cadre d'une définition communautaire, d'une part d'un statut de *représentant européen* qui permette de garantir l'indépendance de cette partie, d'autre part d'un certain nombre de droits garantis au comité d'entreprise européen. Cette intervention a par ailleurs été requise par la CES, l'un des principaux acteurs dont l'activité *autonome* était pourtant promue par la directive. Cette position un peu inattendue, semble presque confirmer que la reconnaissance de l'espace de liberté des partenaires sociaux est moins le fruit d'une demande de *l'autonomie collective*, que d'une volonté de l'hétéronomie de faire naître cet espace.

L'enjeu auquel nous avons fait référence, en ouverture de cette conclusion, doit être perçu dans la perspective plus générale de la conception d'un instrument d'intervention conférant des droits effectifs de participation aux travailleurs. C'est dans cette optique que se place une révision, par le législateur, de la directive : une intervention hétéronome qui semble *a priori* limitée par l'espace de liberté conféré aux partenaires et qui, comme tel, est protégée par des principes fondamentaux proclamés par la Cour de Justice. Toutefois, la négociation collective au niveau des groupes de dimension communautaire, se développe au sein d'un système qui intègre différentes sources de formation du droit. Une hétéronomie dont l'influence ne se limite donc pas à une mesure spécifiquement inspirée par la norme de 1994, mais peut se manifester sous différentes formes. Dans ce contexte, la Cour de Justice joue en particulier un rôle central dans la consécration de droits sociaux fondamentaux.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Les institutions communautaires ont récemment souligné l'importance d'adopter des mesures visant à réduire l'impact social des restructurations et ont, dans ce cadre, rappelé l'urgence de réviser la directive sur les comités d'entreprise européens. C'est sur les récentes initiatives communautaires, et en particulier sur les problématiques soulevées par la révision de la norme de 1994, que nous avons opté de conclure notre étude.

Suite à la vague de restructurations qui a touché de nombreux groupes et entreprises, et qui s'est accompagnée par des pertes massives d'emplois⁹⁶², les institutions communautaires ont pris position sur les mesures à adopter afin de faire face à l'actuel climat de mutations industrielles. En application de l'agenda pour la politique sociale de juin 2000⁹⁶³, la Commission a proposé deux séries d'initiatives afin d'anticiper et gérer le changement et adapter les relations du travail à un environnement en évolution constante⁹⁶⁴. Elle a mandaté un groupe d'experts de haut niveau⁹⁶⁵ afin de mener une réflexion sur l'avenir des relations industrielles et d'émettre des recommandations, aux décideurs politiques et partenaires sociaux européens, sur la meilleure façon d'atteindre un haut niveau de qualité des relations du travail dans ce nouvel environnement⁹⁶⁶. Cette initiative a été suivie par la mission confiée à l'Observatoire européen du changement, dans le cadre de la Fondation de Dublin sur l'amélioration des conditions de vie et de travail, d'organiser une étude comparée sur l'implication des travailleurs et la négociation collective en période de

⁹⁶² La Commission a pris acte que dans les dernières semaines du mois de juin 2001 plus de 250 000 licenciements ont été annoncés par des groupes d'entreprises dans le monde entier.

⁹⁶³ Commission des Communautés européennes, Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au comité des Régions, Agenda pour la politique sociale, COM (2000) 379 final, 28.06.2000.

⁹⁶⁴ "New initiatives on industrial relations and managing change", *EWCB*, 33, 2001, p. 17 et s..

⁹⁶⁵ Commission des Communautés européennes, «Création du Groupe de haut niveau "Relations du travail et adaptation aux mutations"», Emploi et Affaires Sociales, http://europa.eu.int/employment_social/news/2001/fev/04_1_fr.html.

⁹⁶⁶ Point 4.3.2 de l'Agenda pour la politique sociale.

restructuration⁹⁶⁷. L'objectif de cette action est de mettre en place un système adéquat d'information sur le changement et servir de forum d'échanges, à la portée des employeurs et des travailleurs, sur des nouveaux moyens de proposer des solutions durables au plan social dans des cas concrets de restructurations. Enfin la Commission a présenté en mai 2001, un train de mesures visant à réduire l'impact social des restructurations⁹⁶⁸. Sur le plan législatif, la Commission invite d'une part, à finaliser et à adopter les propositions de société anonyme européenne et d'information et de consultation au niveau national, et d'autre part, à réviser la directive sur les comités d'entreprise européens⁹⁶⁹. La seule référence faite, d'un point de vue normatif, aux mesures en matière d'implications des travailleurs, afin d'atténuer l'impact social des restructurations, rappelle ainsi la place centrale que la Commission confère aux droits d'information et de consultation en tant que norme protectrice des travailleurs. C'est par ailleurs dans ce sens que le Parlement européen s'est prononcé, dans sa résolution de février 2001 sur les restructurations et fusions dans le secteur de l'industrie. Considérant que "nombre d'entreprises ont été récemment restructurées sans information préalable des travailleurs ni consultation ou notification appropriée (...)"⁹⁷⁰, le Parlement européen invite la Commission, compte tenu du "climat actuel de mutations industrielles"⁹⁷¹, à "soumettre d'urgence, avant la fin de l'année 2001, une directive révisée sur les comités d'entreprise européens en prenant particulièrement en considération la nécessité de sanctionner tout manquement à ladite directive"⁹⁷². Ces événements – les restructurations – et la principale réponse législative apportée par les institutions communautaires – renforcer les normes en matière d'implication des travailleurs – ravive ainsi le débat sur la révision de la directive 94/45.

Un débat qui soulève d'une part la question de la finalité des droits

⁹⁶⁷ Point 4.1.2.2. de l'Agenda pour la politique sociale.

⁹⁶⁸ Commission européenne, "Licenciements collectifs: la Commission annonce un train de mesures visant à réduire l'impact social de larges réductions d'emplois", *Emploi et affaires sociales*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2001/may/121_fr.html.

⁹⁶⁹ "Commission promotes package of measures in response to restructuring", *EWCB*, n. 34, 2001, p. 9 et s..

⁹⁷⁰ Point H de la résolution du Parlement européen.

⁹⁷¹ Point I. 6 de la résolution du Parlement européen.

⁹⁷² Point I. 6 de la résolution du Parlement européen.

d'information et de consultation et de l'efficacité de ces procédures, et d'autre part des problématiques d'ordre juridique. Sur le premier point, les restructurations qui ont eu lieu dans deux grandes multinationales, Danone et Marks & Spencer⁹⁷³, fournissent un parfait exemple permettant d'illustrer les termes en lesquelles ces questions se posent. Alors que le groupe français a annoncé des suppressions d'emplois dans le respect des procédures d'information et de consultation, la multinationale britannique a violé toute norme communautaire en matière d'information et de consultation pour imposer sa décision finale aux travailleurs. Ces deux cas de figure mettent ainsi en évidence que si la finalité des normes d'information et de consultation n'est pas de limiter la liberté de la direction centrale dans sa décision finale, elle est néanmoins, selon une formule du Parlement européen, de permettre la recherche de "solutions alternatives susceptibles de limiter les incidences négatives, sur le plan social, des restructurations"⁹⁷⁴. C'est ainsi que malgré les critiques encourues au moment de l'annonce des plans de restructurations, l'ouverture de la direction centrale au dialogue et à la négociation des mesures de reclassement, a conduit le syndicat international de l'Agro-alimentaire à qualifier l'attitude du groupe Danone "d'exemple devant servir de référence à d'autres multinationales"⁹⁷⁵. La réduction de l'impact social des restructurations tient ainsi à une procédure d'information et de consultation qui permette réellement aux représentants des travailleurs d'influencer le processus décisionnel. On en vient donc à la question de l'efficacité de la procédure mise en œuvre, notamment en application de la norme communautaire de 1994. Cette problématique est souvent reconduite et assimilée à la question des sanctions et tend à focaliser un moment précis : la crise. Or, si l'existence de sanctions dissuasives est sans nul doute fondamentale, l'efficacité de la procédure d'information et de consultation tient également à l'ensemble des moyens conférés aux représentants des travailleurs pour anticiper et gérer le changement. C'est ainsi que la qualité de l'information et le moment auquel la consultation a lieu sont des questions essentielles. Le caractère multinational de l'instance européenne requiert, en outre,

⁹⁷³ "Globalisation, blamed for restructuring at Danone and Marks & Spencer", *EIROOnline*, <http://www.eirofound.ie/2001/04/features/FR0104147F.html>

⁹⁷⁴ Point H de la résolution du Parlement européen du 15.02.2001.

⁹⁷⁵ "Union praise Danone "best practice"", *EWCB*, n.34, 2001, p. 3 et s..

des moyens spécifiques comme la formation des membres qui la compose, la présence d'experts spécialement qualifiés. Dans le cadre de la directive 94/45 ces moyens sont principalement issus de l'activité des partenaires sociaux. La question de l'efficacité de la procédure ne peut donc faire l'impasse d'une réflexion sur la capacité des parties à définir les modalités de l'information et de la consultation et, plus généralement, sur la notion d'*autonomie collective* dans ce contexte particulier.

Le débat sur la révision pose également des problématiques d'ordre juridique relativement aux limites de l'intervention législative dans la sphère autonome des partenaires sociaux. La directive prévoit une intervention en deux temps. Dans un premier temps, elle fixe un cadre pour la négociation et fait le pari que des parties, qui ne préexistent pas à l'intervention du législateur, seront en mesure de définir le contenu de droits d'information et de consultation. L'objectif communautaire ne devrait ainsi être pleinement satisfait que si les accords négociés en application de la norme de 1994 permettent effectivement d'atteindre les finalités de protection des travailleurs ci-dessus indiquées. Dans un deuxième temps, une évaluation de la pratique devrait déterminer si une intervention législative, venant combler les espaces d'incertitude qui se seront révélés d'entrave à la réalisation de l'objectif communautaire, est nécessaire. Une telle intervention risque toutefois de se heurter à certains principes généraux du droit, tels que la liberté contractuelle et la sécurité juridique, consacrés par la jurisprudence de la Cour de justice. En contrepartie, l'adoption des propositions connexes en matière d'information et de consultation, ainsi que la jurisprudence constructive de la Cour de Luxembourg, notamment par le recours au principe de l'effet utile comme guide d'interprétation, peuvent représenter une voie médiate de révision de la norme de 1994.

Dans ce contexte *sui generis*, une réflexion sur les rapports entre *autonomie collective* et *hétéronomie*, qui sont au cœur de la nouvelle approche communautaire en matière d'implication des travailleurs à la vie de l'entreprise, acquiert toute son importance.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ADL	Argomenti di diritto del lavoro
BJIR	British Journal of Industrial Relations
BJS	The British Journal of Sociology
Bull.	Bulletin des arrêts de la Cour de Cassation
Bull. CE	Bulletin des Communautés européennes
Bull. Comp. Lab. Rel.	Bulletin of comparative Labour Relations
CEE	Comité d'entreprise européen
CES	Confédération européenne des syndicats
CI	Contratto e impresa
CJEL	The Columbia Journal of European Law
CLLJ	Comparative Labor Law Journal
C.M.L. Rev.	Common Market Law Review
D.	Recueil Dalloz - Sirey
DL	Il diritto del lavoro
DLRI	Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali
DRI	Diritto delle relazioni industriali
Dr. ouv.	Droit ouvrier
Dr. soc.	Droit social
ECLR	European Comparative Law Review
EHRLR	European Human Rights Law Review
EIRR	European Industrial Relations Review
EIROnline	European Industrial Relations Observatory on-line
EJIR	European Journal of Industrial Relations
E.L.Rev	European Law Review
ETUC	European Trade Union Confederation
EWCB	European Works Councils Bulletin
Gaz. Pal.	La Gazette du Palais
GSN	Groupe spécial de négociation

Int. Jo. C.L.L.I.R.	International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
I.L.J.	The Industrial Law Journal
ICLQ	International and Comparative law Quarterly
IRJ	Industrial Relations Law Journal
JCP	Jurisclasseur périodique. La semaine juridique. Ed. E Edition entreprise Ed. G. Edition générale
JEPP	Journal of European Public Policy
J.O.C.E.	Journal Officiel des Communautés européennes
LD	Lavoro e Diritto
PD	Politica del Diritto
RAE	Revue des Affaires européennes
RDC	Rivista di diritto civile
RDL	Rivista di diritto del lavoro
RGL	Rivista giuridica del lavoro
RIDL	Rivista italiana di diritto del lavoro
Rev. dr. int. et dr. comp.	Revue de droit international et de droit comparé
Rev. int. dr. comp.	Revue internationale de droit comparé
Rev. trim. dr. civ.	Revue trimestrielle de droit civil
Rev. trim. dr. comp.	Revue trimestrielle de droit comparé
Rev. trim. dr. eur.	Revue trimestrielle de droit européen
RMC	Revue du Marché Commun
RMCUE	Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne
RMUE	Revue du Marché Unique Européen
RTDPC	Rivista trimestrale di diritto e procedura civile
SAE	Société anonyme européenne
YPLLSP	Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy

BIBLIOGRAPHIE

- Aimo M., Izzi D., Pelissero P., "I comitati aziendali europei. L'attuazione della direttiva 94/45 CE nell'ordinamento italiano", *CI*, 1999, p. 236.
- Aliprantis N., *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, L.G.D.J., Paris, 1980.
- Allorio E., "La pluralità degli ordinamenti giuridici e l'accertamento giudiziale", in *RDC*, 1955, p. 247.
- Ambrosini M., "La partecipazione dei lavoratori all'impresa : une recherche comparative", *DLRI*, 1995, p. 73.
- Armengaud J-H., Mandraud I., Nathan H., "Renault : le jour de l'eurogrève", *Libération*, 9.03.1997, p. 15.
- Arnulf A., "Sanctioning discrimination", *E.L.Rev.*, 1984, p. 267.
- Arrigo G., "Principio di sussidiarietà e politica sociale", *LD*, 1995, p. 479.
- Azoulay L., *Les garanties procédurales en droit communautaire, Recherche sur la procédure et le bon gouvernement*, Thèse de l'Institut Universitaire Européen, Florence, 2000.
- Baglioni G., "La partecipazione dei lavoratori alle decisioni dell'impresa", *DLRI*, 1997, p. 223.
- Bandt J., "Renault, quel triste cas d'école", *Libération*, 12.03.1997, p. 5.
- Barav A. et Philip C., *Dictionnaire juridique des Communautés européennes*, PUF, Paris, 1993.
- Barnard, "EC 'Social' Policy", in *The evolution of EU law*, Oxford, OUP, 1999, p. 480.
- Batt M., "Notre action va renforcer le droit européen", *Liaisons sociales*, mensuel, avril 1997, p. 8.
- Bellace J., "The european works council directive : transnational information and consultation in the European Union", *CLLJ*, 1997, p. 325.
- Bélier G., "Le comité d'entreprise européen : une instance encore à construire?", *Dr. soc.*, 1994, p. 1027.

- Bercusson B., "La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali. Obbiettivi e strumenti", *LD*, 1991, p. 317.
- "Maastricht : a fundamental change in European Labour Law", *IRJ*, 1992, p. 177.
 - "La nuova politica sociale", in *Dalla Comunità all'Unione Europea*, F. Attinà, D. Velo, Bari, Cacucci, 1994, p. 124.
 - *European Labour Law*, Butterworths, London, 1996.
 - "Case C-382/92 et C-383/92", *C.M.L. Rev.*, 1996, p. 589.
 - *European Works Councils – Extending the trade union role*, The Institute of employment rights, 1997.
 - "Democratic Legitimacy and European Labour Law", *I.L.J.*, 1999, p. 153.
- Bercusson B., Van Dijk J. J., "The implementation of the Protocol and Agreement on Social Policy of the Treaty on European Union", *Int. Jo. C.L.L.I.R.*, 1995, p. 15.
- Bernard N., "Legitimising EU Law : Is the social dialogue the way forward? Some relections around the UEAPME case", in *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oxford-Portland, 2000, p. 289.
- Betten L., "The democratic deficit of participatory democracy in Community Social Policy", *E.L.Rev.*, 1998, p. 20.
- Betten L., Mac Devitt D., *The protection of fundamental social rights in the European Union*, Kluwer Law International, The Hague-London-Boston, 1996.
- Biagi M., "Forms of employee representational participation", in R. Blanpain, C. Engels, *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, Kluwer Law International, The Hague, 1998, p. 341.
- "La direttiva comunitaria del 1994 sull'informazione e la consultazione dei lavoratori : una prospettiva italiana", *DRI*, 2-1995, p. 35.
- Bied-Charrenton M-F., "Le comité d'entreprise peut-il négocier?", *Dr. ouv.*, 1993, p. 135.
- Blanpain R., "Les principaux systèmes d'information et de consultation du personnel dans les relations industrielles en Europe", in Vandamme J. (sous la dir. de), *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, IRM, PUF, 1984, p. 28.
- Blanpain R., Blanquet F., Hermen F., Mouty A., *The Vrederling proposal - information and consultation of employees in multinational enterprises*, Kluwer, Deventer, 1983.
- Blanpain R., T. Hanami T., *European Works Councils, The implementation of the Directive in the Member States of the European Union. Views from Japan, Poland and UK*, Peeters, Leuven, 1995.

Blanpain R., Hepple B., Sciarra S., Weiss M., *Fundamental social rights, Proposal for the Union*, Peeters, Leuven, 1996.

Blanpain R., Pipkorn J., Vanachter O., "Workers' participation in the European Company", *Bull. Comp. Lab. Rel.*, 8/1977.

Blanpain R., Windey P., *European Works Councils. Information and Consultation of Employees in multinational enterprises in Europe*, Peeters, Leuven, 1994.

Boreunfreund G., "La représentation des salariés et l'idée de représentation", *Dr. soc.*, 1991, p. 685.

Borgogelli F., "Diritto di sciopero", in A. Baylos Grau, B. Caruso, M. D'Antona, S. Sciarra, *Dizionario di Diritto del lavoro comunitario*, Monduzzi Editore, Bologna, 1996, p. 203.

Bortone R., "Spunti di riflessione in tema di C.A.E.", *D.R.I.*, 1995, p. 65.

Buschak W., "Involvement of workers in a European Company or : Twenty thousand Leagues under the Sea", <http://www.etuc.org/Policy/Democratisation/Involvement/DAVIGNON.cfm>.

- "European Works Councils – a step towards the europeanisation of industrial relations", *EWCB*, n.6, 1996, p. 20.

- "Workers Involvement in the European Union or What Happened to the Nautilus and Captain Nemo", in E.Gabaglio et R.Hoffman (sous la dir.de), *European Trade Union Yearbook*, European Trade Union Yearbook, 1999.

Calamai M., *Storia del movimento operaio spagnolo*, De Donato, Bari, 1975.

Carley M., Hall M., "The implementation of the European Works Councils Directive", *I.L.J.*, 2000, p. 103.

Carley M., Marginson P., *Comités d'entreprise européens : une étude comparative entre les accords visés à l'article 6 et à l'article 13*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg : EURO-OP, 2000.

Caruso B., *Rappresentanza sindacale e consenso*, Franco Angeli, Milano, 1992.

- "Processi reali e processi mentali nella costruzione dell'Europa sociale : il caso della contrattazione collettiva", in Attinà F., Velo D., *Dalla Comunità all'Unione*, Cacucci ed., Bari, 1994, p. 154.

Catala N., Bonnet R., *Droit social européen*, Litec, Paris, 1991.

Chalaron Y., *Négociations et accords collectifs d'entreprise*, Litec, Paris, 1990.

- Christian Bergerès M-C., *Contentieux communautaire*, PUF, Paris, 1989.
- Cilento M., "Ruoli e soggetti della trasposizione nell'ordinamento italiano della direttiva 94/45/CE", in Cilento M., Lucchese A. (a cura di), *I Comitati aziendali europei*, Roma, 1997, p. 48.
- Ciucciiovino S., "I Comitati Aziendali Europei : il recepimento della direttiva comunitaria n.45 del 1994", *ADL*, 1996, p. 78.
- Clegg H. A., *The changing system of industrial relations in Great Britain*, Oxford, Blackwell, 1979.
- Cohen M., "La réduction "négociée" des avantages des salariés", *Dr. soc.*, 1996, p. 19.
- Cohn S., Simitis S., "Lifting the veil in company laws of the European Continent", *ICLQ*, 1963, p. 189.
- Coin G., "Politique contractuelle : l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995", *Dr. soc.*, 1996, p. 3
- Colaïanni T., *European Works Councils, A Legal and Pratical Guide*, Sweet & Maxwell, London, 1996.
- "Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali europee", *RIDL*, 1995, p. 93.
- Colaïanni T., Lucchese A., "Informazione e consultazione dei lavoratori a livello transnazionale; due anni di esperienza : settembre 1994-settembre 1996", *RIDL* 1997, I, p. 59
- Colucci M., "The european social charter and the right of information and consultation of workers. Its implementation in the European Union and in Italy", *Bull. Comp. Lab. Rel.*, n.39, 2001, p. 87.
- Conlon T., "Industrial democracy and EEC Company : a review of first draft fifth directive", *ICLQ*, 1975, p. 348.
- Commission européennes, *Livre vert, participation des travailleurs et structures des sociétés*, Bull.CE Suppl. 8/75, p. 21.
- *Orientation du programme d'action sociale*, Bull. CE, Supplément, 4/73.
 - *Programme d'action sociale*, Bull. CE, Supplément 2/74.
 - *L'Europe des représentants du personnel et de leurs attributions économiques*, Suppl.3/96.
 - *Livre Vert, partenariat pour une nouvelle organisation du travail*, Bulletin de l'UE, Suppl.4/97.
 - *Groupe d'experts European Systems of worker involvement*, Rapport final, Emploi & Affaires sociales, 1997.
 - *Groupe de Travail Information et consultation*, V/6943/95/FR

- *Groupe d'experts de haut niveau sur les implications économiques et sociales des mutations industrielles*, Rapport intérimaire, Emploi et Affaires Sociales, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.
- Communication de la Commission en matière d'information et de consultation des travailleurs, COM (95) 547 final, 14.11.1995.
- Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur l'état d'application concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimensions communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, Bruxelles, 4.04.2000, COM (2000), 188 final.
- Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au comité des Régions, Agenda pour la politique sociale, COM (2000) 379 final, 28.06.2000.
- Proposition modifiée de Directive du Parlement européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, 23.05.2001, COM (2001) 296 final.

Cornu G., *Le Vocabulaire juridique*, PUF, 1990.

Couturier G., *Droit du Travail- les relations collectives de travail*, Tome 2, PUF, Paris, 1994.

- "L'accès du comité d'entreprise à l'information économique et financière", *Dr. soc.*, 1983, p. 26.
- "Quel avenir pour le droit de licenciement? Perspectives d'une régulation européenne", *Dr. soc.*, 1997, p. 75.

Conclusions de la Présidence-Conseil Européen de Nice, (7, 8, 9 décembre 2000), *Bull. U.E.*, n. 12/2000.

Crozier M., "Sociologie du syndicalisme", in *Traité de Sociologie du Travail*, G. Friedmann, P. Naville, A. Colin, Paris, 1970, p. 177.

Curtin D., "Effective sanctions and the equal treatment directive : the Von Colson and Harz cases", *C.M.L. Rev.*, 1985, p. 505.

- "The constitutional structure of the Union : A Europe of bits and pieces", *C.M.L. Rev.*, 1993, p. 17.

D'Antona M., "Programmazione e diritti sindacali di informazione, *DLRI*, 1981, p. 597.

Danis J. J., Hoffman R., "From the Vrederling Directive to the European Works Councils Directive – some historical remarks", *Transfer*, vol.2, 1995, p. 180.

Daübler W., "Codetermination : the German experience", *I.L.J.*, 1975, p. 218.

- "The individual and the collective : no problem for German Labour Law", *CLLJ*, 1989, p. 513.

- P. L. Davies, "European experience with worker representation on the board", in E. Batson, P. L. Davies, *Industrial Democracy : European experience*, London, H.M.S.O., 1976.
- "Market integration and Social Policy in the Court of Justice", *I.L.J.*, 1995, p. 49.
 - "The European Court of Justice, National Courts and the Member States", in P. L. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra, S. Simitis, *European Community Labour Law : Principles and Perspectives*, Clarendon Press, Oxford, 1996, p. 123.
 - *Gower's principles of Modern Company Law*, Sweet & Maxwell, London, 1997.
- Davies P. L., Wedderburn Lord, "The land of Industrial democracy", *I.L.J.*, 1977, p. 197.
- Deakins S., Morris G. S., *Labour Law*, Butterworth, London, 1998.
- De Blasio A., *La democrazia industriale in Europa*, Giuffrè, Milano, 1986.
- De Lestang R., "La notion d'unité économique et sociale d'entreprises juridiquement distinctes", *Dr. soc.*, n.spéc., 1979, p. 12.
- Dehousse R., *La Cour de Justice des Communautés Européennes*, Montchrestien, Paris, 1994.
- *The European court of justice, The politics of judicial integration*, St Martin's Press, New York, 1998.
- Del Punta R., "Contrattazione e Partecipazione", in A. Baylos Grau, B. Caruso, M. D'Antona, S. Sciarra, *Dizionario di Diritto del lavoro comunitario*, Monduzzi Editore, Bologna, 1996, p. 477.
- Della Rocca G., Negrelli S., "Diritti di informazione ed evoluzione della contrattazione aziendale (1969-1981)", *DLRI*, 1983, p. 549.
- Despax M., *Négociations, Conventions et accords collectifs*, Dalloz, Paris, 1989, p. 357.
- Du Plessis J. J., Dine J., "The fate of the Draft Directive in Company Law : Accommodation instead of Harmonisation", *The journal of business law*, 1997, p. 23.
- Dutheil de la Rochère J., "L'Europe a-t-elle besoin d'une charte des droits fondamentaux?", *Gaz. Pal.*, 8.6.2000, p. 7.
- Eicke T., "The European Charter of fundamental rights-unique opportunity or unwelcome distraction?", *EHRLR*, 2000, p. 295.

ETUC, Consultation of Social Partners on the Review of the EWC Directive, <http://www.etuc.org/Policy/EWC/Revision/socdialog.cfr>, p. 2.

Evju S., "Norway", in *Labour Law and Industrial relations in the European Union*, Bull. Comp. Lab. Rel., n.32, p. 123.

EIRR, "The European Directive and previous participation initiatives", issue 207, 1991, p. 23.

- "EWCs Directive – into the unknown", issue 238, 1993, p. 13.
- "EC funding for transnational meetings for transnational meetings – part one", issue 238, 1993, p. 15.
- "Farewell, European Works Councils", issue 242, 1994, p. 13.
- "The UK and "European Works Councils"", issue 246, 1994, p. 14.
- "The first UK European Works Councils", issue 251, 1994, p. 20.
- "Developments continue in US and UK", issue 258, 1995, p. 3.
- "Commission consults on national-level information and consultation", issue 282, 1997, p. 13.
- "Davignon report seeks to revive European Company statute", issue 283, 1997, p. 22.
- "Extending the EWCs directive to the UK", issue 286, 1997, p. 21.
- "The repercussion of the Vilvorde closure", issue 289, 1998, p. 22.
- "A survey of UK companies and EWCs", issue 291, 1998, p. 14.
- "UK Draft EWCs legislation", issue 307, 1999 p. 28.
- "ECJ rule against Luxembourg in EWC case", issue 311, 1999 p. 2.
- "European Company statute close to adoption", issue 325, 2001, p. 14.
- "Repercussions of the Marks & Spencer closures", issue 329, 2001, p. 15.
- "Common position reached on national works councils text", issue 330, 2001, p. 13.

EIROOnline, "EU continues to feel impact of Renault crisis", <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/04/features/EU9704118f.html>.

- "The Renault case and the future of Social Europe", Mars 1997, <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/03/features/EU9703108F.html>.
- "EU continues to feel impact of Renault crisis", Avril 1997, <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/04/features/EU9704118f.html>.
- "Davignon group. on worker involvement publishes recommendations", <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/05/inbrief/EU9705128N.html>.
- "Labour Social Affairs Council dominated by preparation for Jobs Summit", <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/10/inbrief/EU9710158N.html>.
- "Social partners do not agree on regulation on national information and consultation", <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/10/inbrief/eu9710157n.html>.
- "Commission launches second phase of national information and consultation", <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/11/inbrief/eu9711160n.html>.

- "Social partners deliver their opinions on the Davignon report", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/01/inbrief/eu9801180n.html>.
- "UK Presidency tables compromise proposal for European Company Statute", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/03/inbrief/eu9803193n.html>.
- "UNICE rejects negotiations on information and consultation", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/03/inbrief/eu9803192n.html>.
- "ETUC response to UK Presidency's new European Company Statute proposal", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/05/inbrief/eu9805108n.html>.
- "Social Affairs Council agrees health and safety directives", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/12/inbrief/EU9812142N.html>.
- "European Company Statute proposal blocked by Spanish resistance", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/12/inbrief/eu9812143n.html>.
- "Employers may re-evaluate decision not to negotiate on national information and consultation", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/07/inbrief/eu9807120n.html>.
- "The impact of European Works Councils", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/07/study/TN9807201S.html>.
- "UNICE decides against negotiations on national information and consultation rights", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/10/inbrief/eu9810133n.html>.
- "Commission tables draft directive on national information and consultation", <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/12/features/eu9812135f.html>.
- "Current EU information and consultation initiatives reviewed", <http://www.eiro.eurofound.ie/1999/11/features/eu9911211f.html>.
- "Michelin redundancies stir unrest", <http://www.eiro.eurofound.ie/1999/11/inbrief/EU9911210N.htm>.
- "Goodyear to close Latina plant", <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/01/inbrief/IT0001140N.html>.
- "Bombardier announces intention to close plant", <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/04/features/be0004309f.html>.
- "ABB Alstom workers protest against restructuring", <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/05/inbrief/eu0005247n.html>.
- "Commission reports on implementation of Works Councils Directive", <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/05/features/eu0005248f.html>.
- "Guinness unions seek to define EWC "consultation" after job cuts announced", <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/10/inbrief/IE0010212N.htm>.
- "Council debates participation proposals", <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/12/features/EU0012287F.html>.
- "Nice summit agrees new Treaty and reaches consensus on worker involvement", <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/12/features/eu0012288f.html>.
- "Council debates participation proposals", <http://www.eiro.eurofound.ie/2000/12/features/eu0012287f.html>.
- "Agreement on European Company statute and working time in road transport industry", <http://www.eiro.eurofound.ie/2001/01/inbrief/eu0101290n.html>.

- "Council reaches political agreement on employee consultation directive", <http://www.eiro.eurofound.ie/2001/06/features/eu0106219f.html>.
- "Globalisation blamed for restructuring at Danone and Marks & Spencer", <http://www.eirofound.ie/2001/04/features/FR0104147F.html>.

EWCB, "Danone EWCs' negotiating role confirmed", 1996, n.2, p. 1.

- "Euro-bargaining at Danone", 1996, n.3, p. 5.
- "Employee representation : managers and professionals", n.3, 1996, p. 15.
- "New guidelines on EU funding for EWC-related projects", n.4, 1996, p. 3.
- "European unions review EWC strategies", n.6, 1996, p. 4.
- "'Authoritarian' Pepsi Co agreement under fire", n.4, 1996, p. 9.
- "EWCs and the new legal framework", n.5, 1996, p. 6.
- "French implementing legislation reviewed", n.8, 1997, p. 6.
- "European metalworkers' strategy for EWCs", n.8, 1997, p. 4.
- "Danone joint text tackles redundancies and closures", n.10, 1997, p. 4.
- "Dealing with a special negotiating body", n.10, 1997, p. 15.
- "Article 6 agreements – a preliminary review", n.11, 1997, p. 13.
- "EWC agreements under Article 13 reviewed", n.15, 1998, p. 8.
- "EU funding for projects promoting information and consultation", n. 9, 1997, p. 2.
- "The TUC's European Works Council Strategy", n.14, 1998, p. 8.
- "New guidelines on EU funding for information and consultation projects", n.15, 1998, p. 4.
- "Levi Strauss factory closures- 'the new Renault affair'", n.18, 1998, p. 2.
- "Coming of age : EWCs grow in their role", n.18, 1999, p. 16.
- "'European action day' organised at Unilever", n.20, 1999, p. 4.
- "Social partners review developments of EWCs", n.21, 1999, p. 6.
- "Debate on UK Repts highlights union involvement issues", n.23, 1999, p. 1.
- "Reactions to the UK's draft EWC's legislation", n.23, 1999, p. 4.
- "Implementing the Directive : the UK regulations compared", n.23, 1999, p. 8.
- "Michelin agrees EWC...and announces job losses", n.24, 1999, p. 4.
- "ETUC draft revised EWCs Directive", n.26, 2000, p. 1.
- "Costs and benefits of EWCs", n.28, 2000, p. 18.
- "Advocate-General delivers opinion in first ECJ case concerning EWCs Directive", n.30, 2000, p. 3.
- "World works council" at Renault", n.31, 2001, p. 3.
- "EU Council reaches agreement on employee consultation Directive", n.134, 2001, p. 5.
- "Union praise Danone 'best practice'", n.34, 2001, p. 3.
- "Commission promotes package of measures in response to restructuring", n.34, 2001, p. 9.

- Falkner G., "European Works Councils and the Maastricht Social Agreement : towards a new style?", *JEPP*, 1996, p. 192.
- Favennec-Hery F., "La directive 92/56 du 24 juin 1992 ou les espoirs déçus", *Dr. soc.*, 1993, p. 29.
- Ferner A., Hyman R., *Changing system of industrial relations in Europe*, Blackwell, Oxford, 1998.
- Fimmano F., "Società Europea : ultimo atto", *Rivista delle società*, 1994, p. 994.
- Fitzpatrick B., "Community social law after Maastricht", *I.L.J.*, 1992, p. 199.
- Forcari C. et Mandraud I., "Bruxelles : une marche pour faire vivre l'Europe Sociale", *Libération*, 17.03.1997; p. 3.
- Fourniol I., "L'émergence du principe de confiance légitime dans la jurisprudence communautaire", *Revue de la recherche juridique*, 2001-1, p. 291.
- Foyer J., "La proposition française de création d'une société de type européen", *RMC*, 1969, p. 268.
- Frassen E. et Jacobs A. T. J., "The question of representativity in the European Social Dialogue", *C.M.L. Rev.* 1998, p. 1295.
- Fredman S., "European Community discrimination Law : a critique", *I.L.J.*, 1992, p. 119.
- Gadbin D., "Les fonds de pension obligatoires face au droit communautaire de la concurrence : des positions dominantes à préserver dans le futur marché intérieur des services financiers", *Dr. soc.*, 2001, p. 178.
- Gaillard E., *La notion de pouvoir en droit privé*, Economica, Paris, 1985.
- Gamillscheg F., "La participation en République Fédérale d'Allemagne", *Rev. int. dr. comp.*, 1976, p. 703.
- Gaudemar J. P., "De l'ouvrier-masse au travailleur flexible", *Vingtième siècle-Revue Histoire* n° 14 : 1987, p. 13
- Giubboni S., "Social Insurance Monopolies in Community Competition Law and the Italian Constitution 'practical' convergences and 'theoretical' conflicts", *ELJ*, 2001, p. 69.
- Giugni G., "La disciplina legislativa del trattamento minimo di categoria", *RTDPC*, 1959, p. 884.

- *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960.
- «sub. Art. 39», *Commentario alla Costituzione*, G.Branca (a cura di), Rapporti Economici, Tomo I, Bologna-Roma, 1979, p. 257.

Giugni G., Curzio P., Garofalo M. G., *Diritto sindacale*, Cacucci Ed., Bari, 1986.

Ghezzi G., *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Milano, 1963.

- "La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese ed il sistema contrattuale delle informazioni e della consultazione del sindacato", *RGL*, 1978, p. 68.

Ghezzi G. et Romagnoli U., *Diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 1997.

Gobin C., "La Confédération européenne des syndicats : Mai 1991- Un congrès clé pour l'avenir du syndicalisme européen", in *L'Année Sociale 1991*, Bruxelles, Institut de Sociologie de l'ULB, 1992, p. 330.

Goetschy J., "Quel avenir pour le dialogue social interprofessionnel européen après Maastricht ?", in *Quelle Union Sociale Européenne*, Mario Telò, Ed. de l'Université Libre de Bruxelles, Bruxelles, 1994, p. 244.

Gold M., Hall M., *Evaluation de la pratique en matière d'information et de consultation au niveau européen dans les entreprises multinationales*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1992.

Gray S.J., *Information disclosure and the multinational corporation*, IRM, Genève, 1984.

Gray S., "Les principaux systèmes d'information des tiers dans les législations financières et commerciales", in J. Vandamme, *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, IRM, Genève, 1984, p. 53.

Grumbach T., "Citoyenneté, Entreprise et Contrat Social", *Dr. ouv.*, 1995, p. 250.

Guarriello F., "Sulla tutela giuridica dei diritti di informazione previsti nella contrattazione collettiva", *RTPC*, 1981, p. 715.

- "L'Europa sociale dopo Maastricht", *LD*, 1992, p. 223.
- "La direttiva 94/45 e i problemi della sua trasposizione nell'ordinamento italiano", *DRI*, 1995, p. 28.
- "Il ruolo della contrattazione collettiva nell'attuazione della direttiva", in de Luca M. (a cura di), *I comitati aziendali europei. La direttiva 94/45/CE : problemi di attuazione e prospettive di evoluzione delle relazioni di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1996, p. 47.
- "I comitati aziendali europei (il ruolo della contrattazione collettiva nell'attuazione della direttiva)", *DL*, 1996, p. 3.

- Guarriello F. et Jobert A., *L'Evolution des relations professionnelles dans les groupes transnationaux : vers un modèle européen*", Dossier de recherche n. 46, Centre d'Etudes de l'Emploi, Noisy le Grand, 1992.
- Guest D. E., "Personel Management : the End of Orthodoxy", *BJIR*, 1991, p. 149.
- Guyon Y., *Droit des Affaires*, 4e Edition, Economica, Paris, 1990.
- Hall M. and Edwards P., "Reforming the Statutory Redundancy Consultation Procedure", *I.L.J.*, 1999, p. 299.
- Hall M., "Beyond recognition? Employee Representation at the EU law", *I.L.J.*, 1996, p. 15.
- Hall M., Lister R., Sisson K., *The New Law on Working Time : Managing the Implications of the 1998 Working Time Regulations*, Eclipse/Industrial Relations Research Unit, 1998.
- Hancké B., "The European Works Coucils and Industrial Restructuring in the European Motor Industry", *EJIR*, 2000, p. 35.
- Hannoun C., *Le droit et les groupes de sociétés*, L.G.D.J., Paris, 1991.
- Haas E. B., *Uniting of Europe : Political, Social and Economic Forces, 1950-1957*, Stanford University Press, Standford, 1958.
- Hass E. B., *Beyond the Nation State : fonctionnalism and International Organization*, Standford University Press, Standford, 1964.
- Hoarau C. et Jacquier J-P., "Le comité d'entreprise européen : instance en devenir", *Travail et Emploi*, 4/95, p. 51.
- Inst.min. travail, 6 novembre 1995, R.F. C.E.D.D. 1310
- Isaac G., *Droit communautaire général*, 6^{éd.}, Armand Colin, Paris, 1998.
- Jackson M. P., *Trade Unions*, Longman, London, 1982.
- Jain O. P., "Information, Training and Effective participation", in *Worker participation success and problems*, New York, 1980, p. 324.
- Javillier J-C., *Droit du Travail*, L.G.D.J., Paris, 1996, p. 126.
- "Dynamique des relations professionnelles et évolution du droit du travail", in *Mélanges Sinay*, 1994, p. 219.
 - "Le droit communautaire du travail : un droit en construction", *RAE*, n. 1/1992, p. 17.

Jeammaud A., Lyon-Caen A., "Droit et direction du personnel", *Dr. soc.*, 1982, p. 56.
- *L'information et la consultation des entreprises transnationales*, C.E.R.C.R.I.D., St.Etienne, 1983.

Jeammaud A., Pelissier J., Supiot A., *Droit du Travail*, Dalloz, 2000.

Kahn-Freund O., "Intergroup conflicts and their settlement", *BJS*, n.3, 1954, p. 220.

- "Legal Framework", in *The system of Industrial Relations in Great Britain*, A. Flanders and H. A. Clegg, Blackwell, London, 1954.
- "Collective bargaining and the Legislation. Complementary and Alternative Sources of Rights and Obligations." in *Ius Privatum Gentium. Festschrift für Max Rheinstein*, Mohr, Tübingen, 1969, p. 1024.
- "Labour relations and international standards. Some reflections on the European Social Charter", in *Miscellanea W.J.Gandshof Van der Meersch*, Vol.I, Bruyant, Bruxelles, 1972, p. 134.
- "A lawyer's reflections on multinational corporations", *IRJ*, 1973, p. 353.
- "Rapport Général", *Rev. int. dr. comp.*, 1976, p. 681.
- "Industrial democracy", *I.L.J.*, 1977, p. 65.
- *Labour and the Law*, P. L. Davies and M. Freedland (ed.), 3ème éd., Stevens & Sons, London, 1983.

Kelsen H., *Théorie pure du droit*, 2e éd., Dalloz, Paris, 1962.

Lang J. T., "Legal certainty and legitimate exceptions as general principles of law", in Bernitz U. et Nergelius J. (ed.), *General Principles of European community law*, Kluwer, Deventer, 1999, p. 164.

Langlois P., "Europe Sociale et principe de subsidiarité", *Dr. soc.* 1993, p. 201.

- "Le pouvoir d'organisation et les contrats de travail", *Dr. soc.*, 1982, p. 83.

Laulom S., *L'harmonisation en droit social communautaire. Les Enseignements de l'intégration en France et au Royaume-Uni des directives 75/129 et 77/187*, Thèse de l'Institut Universitaire Européen, Florence, 1996.

- "La directive sur les comités d'entreprise européens : l'importance d'une transition", *Dr. soc.*, 1995, p. 1026.

Lecher W., "Resources of the European Works Council – empirical knowledge and prospects", *Transfer*, 5, vol.3, 1999, p. 281.

Lecher W., Nagel B., Platzer H-W., *The establishment of european works councils. From information committee to social actor*, Ashgate, Adelshort, 1999.

Lecher W., Platzer H-W., Rüb S., Weiner K-P., *European Works Councils, Developments, types and networking*, Gower, Adelshort, 2001.

- Lecher W., Rüb S., "The constitution of European works councils : from information forum to social actor", *EJIR*, 1999, p. 7.
- Lefresne F., "Europe Sociale : L'affaire Hoover", *Problèmes Economiques*, 1993, n. 2329.
- Lesguillons H., "La société européenne", in *Verso un diritto europeo delle società*, EGEA, Milano, 1991.
- Liebman S., "Autonomia collettiva e legge", in M. D'Antona, *Lecture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Napoli, Jovene, 1990, p. 49.
- Liso F., "Modifiche dell'organizzazione e contratto di lavoro", *DLRI*, 1981, p. 539.
- Liso F., *La mobilità del lavoratore in azienda : il quadro legale*, Franco Angeli Ed., Milano, 1982.
- Lo Faro A., *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria. La contrattazione collettiva come risorsa dell'ordinamento giuridico comunitario*, Giuffrè, Milano, 1999.
- Loffredo A., "La legge spagnola sui Comitati Aziendali Europei", in *L'attuazione della direttiva sui Comitati aziendali europei un'analisi comparata*, a cura di Zoppoli L. (a cura di), Ed. Scientifiche Italiane, 1998, p. 105.
- Lorber P., "The Renault case : The European Works Councils put to the test", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol.13/2, 1997, p. 135.
- Loussouarn Y. et Bourel P., *Droit international privé*, Précis Dalloz, Paris, 1996.
- Loussouarn Y., "Règles de conflit et règles matérielles dans le droit international des sociétés", in *Le droit des relations économiques internationales : études offertes Berthold Goldman (Mélanges Goldman)*, Litec, Paris, 1982, p. 175.
- Loschak D., "Le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise privée et dans l'administration", *Dr. soc.*, 1982, p. 22.
- Loy O., "La troisième directive du Conseil des Communautés européennes du 9 octobre 1978 concernant les fusions de sociétés anonymes", *Rev. trim. dr. eur.*, 1980, p. 354.
- Luttringer J-M., "La réforme de la constitution sociale de l'entreprise allemande", *Dr. soc.*, 1973, p. 69.

Lyon-Caen A., "Les manifestations juridiques du contrôle multinational", in Goldman B., Francescakis P. (sous dir. de), *L'Entreprise multinationale face au droit*, Litec, 1977, p. 80.

- "Le comité d'entreprise à l'heure du changement", *Dr. soc.*, 1982, p. 299.
- "Observations sur les dirigeants des entreprises transnationales", in *Le droit des relations économiques internationales*, Etudes offertes à Berthold Goldman, Paris 1983, p. 194.
- "L'égalité et la loi en droit du travail", *Dr. soc.*, 1990, p. 68.
- "La chambre sociale et la consultation du comité d'entreprise", *Dr. soc.*, 1996, p. 484.
- "La négociation collective dans ses dimensions internationales", *Dr. soc.*, 1997, p. 352.
- Observations sous Soc. 13 février 1997, *D.*, 1997, p. 174.
- Observations sous arrêt du 7.05.1997, *Dr. soc.*, 1997, p. 509.

Lyon-Caen A. et G., *Droit social international et européen*, Précis Dalloz, Paris, 1993.

Lyon-Caen A. et De Maillard J., "La mise à disposition de personnel", *Dr. soc.*, 1981, p. 320.

Lyon-Caen A. et Simitis S., "L'Europe sociale à la recherche de ses références", *RMUE*, 1993, p. 109.

Lyon-Caen G., "Anomie, autonomie, hétéronomie du droit du travail", in *Hommage à P.Horion*, Faculté de droit de Liège, 1972, p. 177.

- "Négociation et convention collective au niveau européen", *Rev. trim. dr. comp.*, 9/1973, p. 595.
- "Le rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail", *Rev. trim. dr. civ.*, 1974, p. 229.
- "Critique de la négociation collective", *Dr. soc.*, 1979, p. 350.
- "La légitimité de l'action syndicale", *Dr. ouv.*, 1988, p. 47.
- "L'infiltration du droit du travail par le droit de la concurrence", *Dr. ouv.*, 1992, p. 313.
- "Le Royaume-Uni, mauvais élève ou rebelle indomptable ?", *Dr. soc.*, 1994, p. 923.
- "La Constitution française et la négociation collective", *Dr. ouv.*, 1996, p. 481.
- "Subsidiarité et droit social européen", *Dr. soc.*, 1997, p. 382.

Mc Glynn C., "European Works Councils : Towards Industrial Democracy?", *I.L.J.*, 1995, p. 78.

Maitland-Walker J., "The societas Europae : useful corporate vehicle or political stalking horse?", *ECLR*, 1991, p. 99.

- Manitakis-Kravaritou P., "La convention collective de la Société Anonyme Européenne", *Cah.Dr.Eur*, 1971, p. 284.
- "La proposition de directive de la Commission sur les licenciements collectifs et les mesures de protection des travailleurs", *RMC*, 1974, p. 138.
- Manzella G. P., "Brèves réflexions relatives au comité d'entreprise européen", *RMCUE*, 1995, p. 647.
- Marginson P., Sisson K., "European Works Councils – Opening the door to the European bargaining?", *Industrielle Beziehungen*, 3, 1996, p. 229.
- "Multinational companies and the future of collective bargaining : a review of the research issues", *EJIR*, 1996, p. 173.
- Marginson P., Gilman M., Jacobi O., Krieger H., *Comités d'entreprise européens : une analyse des accords visés à l'article 13*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg : EUR-OP, 1999.
- Mariucci L., *Il lavoro decentrato, discipline legislative e contrattuali*, Angeli, Milano, 1979.
- *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 1985.
 - "Per nuove regole sindacali : riflessioni e proposte", *LD*, 1987, p. 429.
- Marshall T. H., *Class, Citizenship and Social Development*, Doubleday and Co, New York, 1964.
- Martínez Lucio M. et Weston S., "European works councils and the 'Flexible regulation' : the politics of intervention", *EJIR*, 2000, p. 203.
- Meliadò G., "Il rapporto di lavoro nell'impresa di gruppo", *RGL*, I, 1990, p. 608.
- Merciai P., *Les entreprises multinationales en droit international*, Bruylant, Bruxelles, 1993.
- Mialon M-F., "Information, consultation et négociation peuvent-elles conduire à engager la responsabilité civile des organes représentatifs du personnel?", *Dr. soc.*, 1986, p. 94.
- Miller D., Tully B., Fitzgerald I., "The politics of language and European Works Councils : Towards a Research Agenda", *EJIR*, 2000, p. 307.
- Millward et al., *Workplace Industrial Relations in Transition*, Adelshort, Dartmouth, 1992.
- Miné M., "Consultation du comité d'entreprise et procédure de licenciement pour motif économique" (à propos des arrêts Sietam), *Dr. ouv.*, 1996, p. 317.

- Moreau M-A., "Activités transnationales et représentation collective des salariés", *Dr. soc.*, 1991, p. 53.
- "Tendances du droit social communautaire : des droits sociaux en quête de reconnaissance", *Dr. soc.*, 1994, p. 612.
 - "Le contrôle des directives par la Cour de Justice des Communautés européennes. A propos des deux arrêts du 8 juin 1994 concernant le Royaume-Uni", *RJS*, 1/95, p. 4.
 - "A propos de 'l'affaire Renault'", *Dr. soc.*, 1997, p. 493.
 - "Sur la représentativité des partenaires sociaux européens", *Dr. soc.*, 1999, p. 53.
- Morin M-L., "Le Conseil Constitutionnel et le droit de la négociation", *Dr. soc.*, 1997, p. 25.
- *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, L.G.D.J., Paris, 1994.
 - "L'articulation des niveaux de négociation dans l'accord interprofessionnel sur la politique contractuelle du 31 octobre 1995", *Dr. soc.*, 1996, p. 11.
 - "La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité?", *Dr. soc.*, 1998, p. 419.
- Muller T., "Employee strategies for realising EWCs' potential", *EWCB*, n.15, 1998, p. 13.
- Napoli M., "Potere sindacale e diritti individuali nella gestione dei processi di riorganizzazione dell'impresa", *PD*, 1983.
- Negrelli S., "I Comitati Aziendali Europei : primi passi sulla strada delle relazioni industriali sovra-nazionali", *DRI*, n.2-1995, p. 75.
- Nogler L., "Gruppo di imprese e diritto del lavoro", *LD*, 1992, p. 291.
- Northrup R. et Rowan R.L., *Multinational collective bargaining attempts : the record, the cases and the prospects*, Industria Research Unit, Pennsylvania, 1980.
- Numero speciale sui Comitati aziendali europei, *DRI*, 2-95.
- Nyssen B., "Informer et consulter les travailleurs des entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire", *Rev. dr. inter. et dr. comp.*, 1995, p. 40.
- Nyström B., "Sweden", in *Labour Law and Industrial relations in the European Union*, Bull. Comp. Lab. Rel., n.32, p. 149.
- Opinion of the ETUC on the "report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of the directive on the establishment of a European Works Council",
<http://www.etuc.org/Policy/EWC/Revision/Pos500e.cfr>, p. 2.

- Orlandini G., "Libertà di circolazione delle merci : un limite "comunitario" al conflitto sindacale", *DLRI*, 1999, p. 623.
- Papadopoulou R-E., *Principes généraux du droit*, Bruylant, Bruxelles, 1996.
- Pedrazzoli M., *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985.
- Pélissier C., "Le droit à l'information et à la consultation des travailleurs", *RMCUE*, 1997, p. 208.
- Pera G., *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, Feltrinelli, Milano, 1960.
- "Nuove regole dell'organizzazione sindacale", *LD*, n.3, 1987, p. 405.
- Pessi R., "Innovazioni tecnologica e sistemi di relazioni industriali : "la contrattazione collettiva della trasformazione" e il "Protocollo IRI"", *RDL*, p. 740.
- Plasschaert S., "Quelques implications économiques de l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales", in J. Vandamme (sous la dir. de), *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, IRM, PUF, 1984, p. 205.
- Polin R., "Analyse philosophique de l'idée de légitimité", *Annales de philosophie politique*, n.7/1967, p. 17.
- Prosperetti U., "Libertà sindacale", in *Enciclopedia del diritto*, XXIV, Giuffrè, p. 497.
- Quatremer J., "Le réveil de Jacques Santer", *Libération*, 6.03.1997, p. 3.
- Raulier A., "Le droit européen à l'information/consultation", in *L'Année Sociale 1994*, Institut de Sociologie de l'ULB, Bruxelles, 1995, p. 295.
- Rials S., "Représentation de la représentation", *Droits*, 6, 1987, p. 3.
- Riché P., "L'avis de Jacques Delors sur l'euroconflit déclenché par Renault. «Pleurnicher sur l'Europe sociale est hypocrite»", *Libération*, 16.03.1997.
- Rapport des chefs de délégations aux Ministres des affaires étrangères, *Rapport Spaak*, 21.04.956, Bruxelles.
- Rémy P., "La décentralisation de la négociation collective en Allemagne sous l'angle de la représentation", *Dr. soc.*, 1997, p. 1015.
- *L'effet normatif des accords collectifs et représentation des salariés à la lumière d'une comparaison des droits français et allemand de la négociation collective*, Thèse de Doctorat, 1998, Paris X- Nanterre.

- Richard D., "Comité d'entreprise européen : le mythe devient réalité", *R.D.A./I.B.L.J.* 2-1995, p. 241.
- Roccella M., "Sanzioni e rimedi nel diritto del lavoro comunitario", *RIDL*, 1994, p. 69.
- Rodière P., *La Convention Collective de travail en droit international : contribution à l'étude des normes juridiques de source professionnelle*, Litec, Paris, 1987.
- "Le comité d'entreprise européen à l'heure européenne", *Dr. ouv.*, 1995, p. 61.
 - "Sur les effets directifs du droit (social) communautaire", *RTDE*, 1991, p. 584.
- Romagnoli U., *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Bologna, Il Mulino, 1995, p. 71.
- Romano S., *L'ordinamento giuridico*, Sansoni, Firenze, 1947.
- *Frammenti di un dizionario giuridico*, Giuffrè, Milano, 1983.
- Roubier P., "De la légitimité des situations juridiques", in *Mélanges Jean Dabin*, Bruylant, Sirey, Bruxelles, Paris, 1963, p. 265.
- Rotschild-Souriac M-A., "Les accords de groupe, quelques difficultés juridiques", *Dr. soc.* 1991, p. 491.
- *Les accords collectifs au niveau de l'entreprise*, Thèse, Paris I, 1986.
- Rosanvallon P., *La question syndicale*, Calmann-Lévy, Paris, 1988.
- Rudan Bricola M., "I gruppi di imprese nella giurisprudenza del lavoro", *CI*, 1986, p. 742.
- Sanders P., "La société commerciale européenne, états des travaux", *RMC*, 1967, p. 344.
- "The European Company on its ways", *C.M.L. Rev.*, 1971, p. 29.
- Sapir A., "Trade liberalization and the harmonization of Social Policies : Lessons from European integration", in Bhagwati & Hudec, *Fair Trade and Harmonization*, M.I.T. Press, Cambridge, 1996, p. 543.
- Sauret A., "La sécurisation des clauses conventionnelles et le conseil constitutionnel", *Les Petites Affiches*, 2000, p. 30.
- Savatier J., "Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travail", in *Etudes de droit du travail offertes à André Brun (Mélanges A.Brun)*, Institut d'Etudes du travail et de la sécurité sociale, Paris, 1974, p. 531.
- "Pouvoir patrimonial et direction des personnes", *Dr. soc.*, 1982, p. 1.

- Sciarra S., "La democrazia industriale in Gran Bretagna dagli Webb al Rapporto Bullock", in S. Sciarra (a cura di), *Democrazia politica e democrazia industriale*, De Donato, Bari, 1978, p. 9.
- *Contratto collettivo e contrattazione in azienda*, Franco Angeli, Milano, 1985.
 - «*Pars pro toto, totum pro parte* : diritti individuali e interesse collettivo», *LD*, 1987, p. 465.
 - "La libertà sindacale nell'Europa sociale", *DLRI*, 1990, p. 653.
 - "Il dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro : la contrattazione collettiva", *DLRI*, 1992, p. 715.
 - "Collective bargaining in the hierarchy of european community sources", in P. L. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra, S. Simitis, *European Community Labour Law : Principles and Perspectives*, Clarendon Press, Oxford, 1996, p. 198.
 - "From Strasboug to Amsterdam : Prospects for the convergence of European Social Rights Policy", in P. Alston (ed.), *The E.U. and human rights*, Oxford University Press, Oxford, 1999, p. 473.
 - "Individuals in search of fundamental rights", in D. Simon, M. Weiss, *Zur Autonomie des Individuums, Liber Amicorum Spiros Simitis*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2000, p. 406.
 - "Integration through coordination : the employment title in the Amsterdam Treaty", *CJEL*, 2000, p. 209.
- Schmidt F., "Collective Agreements and Collective Bargaining, *International Encyclopedia of Comparative Law*, Chapter 12, p. 6.
- Schoettl J-E., "L'examen par le Conseil Constitutionnel de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail", *Les Petites Affiches*, 2000, p. 12.
- Schulten T., "European works councils : Prospects for a New system of European Industrial Relations", *EJIR*, 1996, p. 303.
- Schwarze J., *European administrative law*, Office for official publications of the european communities, Luxembourg, 1992.
- Sharpston E., "European community law and the doctrine of legitimate expectation : how to legitimate and for whom?", *Northwestern Journal of International law and business*, 1990, p. 87.
- Simitis S., "Workers Participation in the Enterprise : Transcending Company Law", *M.L.R.*, 1975, p. 28.
- "The juridification of Labor Relations", *CLLJ*, 1985, p. 93
 - "La giuridificazione dei rapporti di lavoro", *DLRI*, 1986, p. 215.
 - "Europeizzazione o rinazionalizzazione del diritto del lavoro", *DLRI*, 1994, p. 639.
 - "Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo", *DLRI*, 1990, p. 87.

Simon D., *La directive européenne*, Dalloz, Paris, 1997, p. 29

Simpson B., "Trade Union Recognition and the Law, a New Approach –Parts I and II of Schedule A1 to the Trade Union and Labour Relations (consolidation) Act 1992", *I.L.J.*, 2000, p. 193.

Siweck J-L., "Le dialogue social au niveau communautaire : d'où vient-on, où en est-on ?", *RMCE*, 1999, p. 238.

Souriac-Rotschild M-A., "Négociation Collective d'entreprise et consultation du comité d'entreprise", *Action Juridique CFDT*, 1996, n°118 et 119.

Spyropoulos G., "Les relations professionnelles dans le tourbillon de la mondialisation", *Dr. soc.*, 1999, p. 232.

Strasser P., "Les comités de groupe européens : une longue gestation...", in N. Aliprantis et F. Kessler (sous la dir. de), *Le droit collectif du travail*, Etudes en hommage à Madame le Professeur H. Sinay, 1994, p. 331.

- Streeck W., "European Social Policy after Maastricht : The 'Social Dialogue' and 'Subsidiarity'", *Economic and Industrial Democracy*, 1995, p. 151.
- "Neo-Voluntarism : a new european social policy regime", in *Governance in the European Union*, Sage Publications, London - Thousand Oaks - New Delhi, 1996, p. 79.
- "Neither european nor works councils : a reply to Paul Knutsen", *Economic and Industrial democracy*, 1997, p. 325.
- "Industrial citizenship. under regime competition : the case of the European works councils", *JEPP*, 1997, p. 643.
- "Il modello sociale europeo : dalla redistribuzione alla solidarietà competitiva", *Stato e mercato*, 2000, p. 9.

Streeck W., Vitols S., "European Works Councils : Between statutory enactment and voluntary adoption", *Discussion paper of the Wissenschaftszentrum Berlin*, FS I 93-312, Berlin, 1993.

Supiot A., "Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise", *Rev. trim. dr. comm. et dr. écon.*, 1985, p. 622.

- *Critique de droit du travail*, PUF, Paris, 1994.
- *Au-delà de l'emploi, Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission des Communautés européennes avec la collaboration de l'université Carlos III de Madrid*, Flammarion, Paris, 1999.
- "Les nouveaux visages de la subordination", *Dr. soc.*, 2000, p. 131.
- "Revisiter les droits d'action collective", *Working Paper*, Conférence *Les territoires de l'emploi. Action Publique et dialogue social*, Institut Universitaire Européen, Florence, 5 et 6 mai 2000.

- Synvet H., "Enfin la société européenne", *Rev. trim. dr. eur.*, 1990, 261.
- Terneyre P., "La liberté contractuelle est-elle un droit fondamental ?", *A.J.D.A.*, 1998, p. 667.
- Teubner G., "Juridification : Concepts, Aspects, Limits, Solutions" in G. Teubner (ed), *Juridification of Social Spheres : a comparative analysis in the Areas of Labor, Corporate, Antitrust and Social Welfare Law*, Berlin, 1987, p. 10.
- "Unitas Multiplex : Corporate Governance in Group. Enterprises", in *Regulating Corporate Groups in Europe*, Baden-Baden : Nomos, 1990, p. 86.
- Teyssié B., *Les accords portant création anticipée d'instances européennes de représentation du personnel*, Litec, Paris, 1995.
- "Le droit de la représentation du personnel à l'épreuve du comité d'entreprise européen", *JCP, Ed. G.*, n.27, 1995.
 - "Le comité d'entreprise européen (Directive n.94/45 du 22.09.1994)", *JCP, Ed.E*, 1995, n. 1, p. 1.
 - "Nature des accords portant création anticipée d'instance européenne de représentation du personnel", *JCP*, 1996, I, n. 526.
 - "Renault a-t-il enfreint le droit européen", *Liaisons sociales*, mensuel, Avril 1997.
- Theodossis G., *L'Européanisation de la négociation collective. Expériences et virtualités*, Thèse de l'Institut Universitaire Européen, Florence, 1998.
- Tridimas T., *The General Principles of EC Law*, Oxford U.P., Oxford, 1999.
- Trioni G., "Il sistema del diritto sindacale : dalla rappresentanza alla rappresentatività", *DLRI*, 1985, p. 529.
- Treu T., "Le relazioni industriali nell'impresa : il Protocollo IRI", *DL*, 1985, p. 395.
- "Gruppi di imprese e relazioni industriali : tendenze europee", *DLRI*, 1988, p. 641.
 - "European Collective Bargaining Levels and the Competences of the Social Partners", in P. L. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra, S. Simitis, *European Community Labour Law : Principles and Perspectives*, Clarendon Press, Oxford, 1996, p. 177.
- Tunc A., "Note sur la participation en Suède", *Rev. int. dr. comp.*, 1976, p. 753.
- Turner L., "The Europeanization of Labour : Structure before action", *EJIR*, 1996, p. 325.
- U.N.I.C.E., Position du 25.11.1997, "Rapport du Groupe d'Experts "European System of worker involvement", [http ://www.unice.org](http://www.unice.org), dans la rubrique Documentation/Information et consultation.

- "L'UNICE n'opte pas pour des négociations sur l'information et la consultation dans le cadre national", 16.03.1998, <http://www.unice.org>, rubrique Documentation/information et consultation.

Usher J. A., *General principles of EC Law.*, London, Longman, 1998.

Van Den Bulcke D., "L'autonomie de décision des filiales d'entreprises multinationales", in *Information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, IRM, PUF, Paris, 1984, p.239.

Van Haren I., "La démocratisation de la vie industrielle aux Pays-Bas", *Rev. int .dr. comp.*, 1976, p. 715.

Van Ryn J., "Le projet de statut des sociétés européennes", *Rev. trim. dr. eur.*, 1971, p. 563.

Vandamme J., *Information et consultation des travailleurs dans les multinationales*, IRM, PUF, Paris, 1984.

Vandamme F., "L'information et la consultation des travailleurs dans la proposition de directive sur les entreprises à structure complexe, en particulier transnationales", *RMC*, 1981, p. 368.

- "La proposition de directive du 24 octobre 1980 de la Commission des Communautés Européennes sur l'information et la consultation des travailleurs à structure complexe en particulier transnationales", in J. Vandamme (sous la dir. de), *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, IRM, PUF, 1984, p. 167.

Vardaro G., "Differenze di funzioni e di livelli fra contratti collettivi", *LD*, 1987, p. 229.

- "Prima e dopo la persona giuridica : sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali", *DLRI*, 1988, p. 203.

Veneziani B., *Stato e Autonomia collettiva - Diritto sindacale comparato*, Cacucci, 1986.

- "Legge e contrattazione : modelli di comparazione", *DLRI*, 1981, p. 621.
- "Gruppi di imprese e diritto del lavoro", *DLRI*, 1990, p. 611.
- "I Comitati Aziendali Europei : tra autonomia e eteronomia", *DRI*, 2- 1995, p. 51.

Verdier J-M., "Le rapport Sudreau", *Rev. int. dr. comp.*, 1976, p. 771.

- *Syndicats et droit syndical*, Dalloz, Paris, 1987.
- "Sur la relation entre représentation et représentativité syndicales", *Dr. soc.*, 1991, p. 5.

Villiers C., "The Rover Case (1) The dale of Rover Cars by BMW – the role of the works councils", *I.L.J.*, 2000, p. 386.

- Vogel-Polsky E. et Vogel J., "Que veut le patronat européen? L'UNICE et l'Europe sociale", in *Europe sociale 1993 : illusion, alibi, réalité?*, Université Libre de Bruxelles, Bruxelles, 1991, p. 49.
- Vogel-Polsky E., "Quale futuro per una politica sociale europea?", *LD*, 1991, p. 331.
- Webb S. and B., *Industrial democracy*, Longmans, Gren & Co, London, 1897.
- Wedderburn Lord, "The right to strike : is there a European Standard", in *Employment rights in Britain and Europe*, Lawrence & Wishart, London, 1991, p. 290.
- "Inderogability, Collective Agreements and Community Law", *I.L.J.*, 1992, p. 245.
 - "British Labour Law and the court of Justice : a fragment", *Int. Jo. C.L.L.I.R.*, 1994, p. 923.
 - *Labour Law and Freedom : Further Essays in Labour Law*, Lawrence & Wishart, London, 1995, p. 298.
 - "Multinational enterprise and national labour law", in Lord Wedderburn, *Labour Law and Freedom*, Lawrence & Wishart, London, 1995, p. 237.
 - "Freedom and frontiers of Labour Law", in *Labour Law and Freedom : further essays in Labour Law*, London, Lawrence & Wishart, 1995, p. 398.
 - "Consultation and collective bargaining in Europe : success or ideology", *I.L.J.*, 1997, p. 1.
- Weiss M., "Tendances récentes des négociations collectives en République Fédérale d'Allemagne", *Dr. soc.*, 1985, p. 757.
- "Information, consultation and participation in the EEC", *YPLLSP*, vol.2, 1991, p. 51.
 - *European Employment & Industrial Relations Glossary : Germany*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Sweet & Maxwell, 1992, p. 156.
 - "The significance of Maastricht for European Community Social Policy", *Int. Jo. C.L.L.I.R.*, 1992, p. 13.
 - "Germany", *Labour Law and Industrial relations in the European Union*, Bull. Comp. Lab. Rel., n.32, p. 83.
- Welch J., "The fifth draft directive – A false dawn?", *E L.Rev.*, 1983, p. 83.
- Welhau A., "The societas europea : a critique of the commission's 1991 amended proposal", *C.M.L. Rev.*, 1992, p. 473.
- Weston S., Lucio M. M., "Trade Union and Networking in the context of change : evaluating the outcomes of decentralisation in Industrial Relations", *Economic and Industrial Democracy*, 1995, p. 233.

Whiteford E., "Social Policy after Maastricht", *E.L.Rev.*, 1993, p. 202.

Wilkinson M., "What's in a word? The meaning of consultation", *EWCB*, n.1, 1996, p. 12

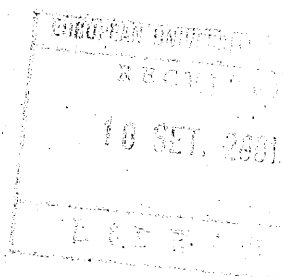
Wills J., "Great Expectations : Three years in the Life of European Works Council", *EJIR*, 2000, p. 85.

Yannakourou S., *L'Etat, L'Autonomie collective et le Travailleur - Etude comparée de droit italien et de droit français de la représentation syndicale*, L.G.D.J., Paris, 1995.

Zoli C., *La tutela delle posizioni "strumentali" del lavoratore. Dagli interessi legittimi all'uso delle clausole generali*, Giuffrè, Milano, 1988.

- "Le clausole di procedimentalizzazione dei poteri imprenditoriali", in M. D'Antona, *Lecture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, p. 397.

INSTITUT UNIVERSITAIRE EUROPÉEN



**LA NÉGOCIATION COLLECTIVE À LA LUMIÈRE DE LA DIRECTIVE
94/45/CE.**

**RÉFLEXIONS SUR LES RAPPORTS
ENTRE AUTONOMIE COLLECTIVE ET HÉTÉRONOMIE.**

ANNEXES

THÈSE

Soumise à l'appréciation du jury
en vue de l'obtention du doctorat de l'Institut Universitaire Européen par

Sabrina Régent

le 27 octobre 2001



INSTITUT UNIVERSITAIRE EUROPÉEN

**LA NÉGOCIATION COLLECTIVE À LA LUMIÈRE DE LA DIRECTIVE
94/45/CE.**

**RÉFLEXIONS SUR LES RAPPORTS
ENTRE AUTONOMIE COLLECTIVE ET HÉTÉRONOMIE.**

ANNEXES

THÈSE

Soumise à l'appréciation du jury
en vue de l'obtention du doctorat de l'Institut Universitaire Européen par

Sabrina Régent

le 27 octobre 2001

LISTE DES ANNEXES*

ANNEXE 1 : REPRÉSENTANTS D'UN SEUL ÉTAT	
ANNEXE 2 : REPRÉSENTANTS D'INVESTITURE SEULEMENT SYNDICALE.....	I
ANNEXE 3 : REPRÉSENTANTS D'INVESTITURE SEULEMENT ÉLECTIVE	I
ANNEXE 4 : REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS / ARTICLE 6	II
ANNEXE 5 : ARTICLE 13 / CONTENU DE L'INFORMATION.....	IV
Annexe 6 : ARTICLE 13 / MATIÈRES EXCLUES	XI
ANNEXE 7 : ARTICLE 6 / CONTENU DE L'INFORMATION.....	XXII
ANNEXE 8 : ARTICLE 6 / MATIÈRES EXCLUES	XXV
ANNEXE 9 : ARTICLE 13 / ORDRE DU JOUR	XXV
ANNEXE 10 : ARTICLE 6 / ORDRE DU JOUR	XXXVII
ANNEXE 11 : ARTICLE 13 / EXPERTS - INVITÉS	XI
ANNEXE 12 : ARTICLE 6 / EXPERTS - INVITÉS	L
ANNEXE 13 : ARTICLE 13 / FRAIS DE FONCTIONNEMENT	LII
ANNEXE 14 : ARTICLE 6 / FRAIS DE FONCTIONNEMENT	LXXI
ANNEXE 15 : ARTICLE 13 / COMITÉ RESTREINT	LXXXII
ANNEXE 16 : ARTICLE 6 / COMITÉ RESTREINT	XC
ANNEXE 17 : ARTICLE 13 / SUIVI DE L'INFORMATION	XCII
ANNEXE 18 : ARTICLE 6 / SUIVI DE L'INFORMATION	CI
ANNEXE 19 : ARTICLE 13 / CONFIDENTIALITÉ.....	CV
ANNEXE 20 : ARTICLE 6 / CONFIDENTIALITÉ.....	CXXII
ANNEXE 21 : ARTICLE 13 / CONSULTATION	CXXV
ANNEXE 22: ARTICLE 6 / CONSULTATION	CXI
ANNEXE 23 : ARTICLE 13 / RÉUNIONS PRÉPARATOIRES.....	CXLI
ANNEXE 24 : ARTICLE 6 / RÉUNIONS PRÉPARATOIRES.....	CLI
ANNEXE 25 : ARTICLE 13 / CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES.....	CLI
ANNEXE 26: ARTICLE 6 / CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES.....	CLXVII

* Dans les tableaux en annexe figurent en ordre le nom du groupe, la nationalité du groupe, la date de la signature de l'accord, les parties signataires de l'accord et le texte de l'accord relatif au critère en examen.

ANNEXE 1 : REPRÉSENTANTS D'UN SEUL ÉTAT

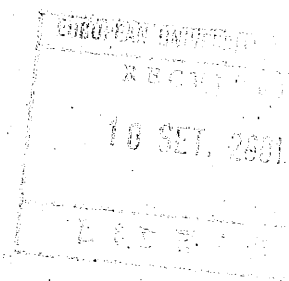
Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat

Agrevo	DE	Dec-94
ALCAN	CA	Sep-96
ALTANA	DE	Sep-96
BAYER AG	DE	Oct-94
Behr	DE	1996
Bilfinger + Berger	DE	Sep-96
BRAUN	DE	31/08/94
Wilhelm Böllhoff	DE	26/07/96
CONTINENTAL AG	DE	24/06/93
DAIMLER BENZ	DE	25/07/96
DEGUSSA	DE	20/04/95
DEUTSCHE BANK	DE	01/08/96
DURAVIT	DE	14/06/95
Dyckerhoff	DE	24/06/96
DYNAMIT NOBEL	DE	05/09/96
FALKE	DE	05/07/96
FORD	USA	16/09/96
Gerresheimer	DE	19/09/96
GRUNDFOS	DK	20/09/96
Hella	DE	18/09/96
HERBERTS	DE	21/03/95
HOECHST	DE	07/02/95
KNORR	DE	06/08/96
KRONOS	USA	04/09/93
KRUPP	DE	05/07/96
KS	DE	20/09/96
LIEBHERR	CH	16/09/96
Lufthansa	DE	29/08/96
MAHLE	DE	20/09/96
MAN	DE	30/05/96
MARS	USA	26/03/96
McDonald's	USA	21/11/95
Merck	DE	22/03/96
PHOENIX	DE	07/07/95
PILKINGTON	UK	13/11/95
PREUSSAG	DE	01/02/95
Schering	DE	22/06/94
SCHERING-PLOUGH	USA	04/06/96
Schott	DE	26/08/96
Schwarzkopf	DE	29/06/95
SEB	DE	27/06/96
SIEMENS	DE	23/10/95
SKW	DE	01/11/95
SÜDZUCKER	DE	12/08/96
Th. Goldschmidt	DE	05/09/96
Thyssen	DE	04/03/96
TUI	DE	17/09/96
VAW	DE	14/10/94
VEBA	DE	01/07/96
Verlagsgruppe Passau	DE	10/02/95
VIAG	NL	20/07/95
VILLEROY & BOCH Ag	DE	06/07/95
VOITH	DE	01/08/96
Volkswagen	DE	21/11/96
Wella	DE	29/08/96

SYNDICATS D'UN SEUL ETAT

AIRBUS INDUSTRIE	FR/ES/DE/UK	Jan-92
Airbus	FR/ES/DE/UK	Jan-92
BNP	FR	10/07/96
Clariant	BE	01/06/96
EUROCOPTER	FR/DE	19/05/92
EUROPIPE	DE	31/01/91
MATRA HACHETTE LAGARDERE	FR	03/09/96
PECHINEY	FR	17/12/92
Sandoz	CH	19/02/96
SCHNEIDER	FR	20/10/93
THOMSON CSF	FR	08/04/93
TNT	AUS	20/09/96
Triumph International	CH	08/01/96
UAP	FR	15/07/96
ZENECA	UK	20/12/95

INSTITUT UNIVERSITAIRE EUROPÉEN



**LA NÉGOCIATION COLLECTIVE À LA LUMIÈRE DE LA DIRECTIVE
94/45/CE.**

**RÉFLEXIONS SUR LES RAPPORTS
ENTRE AUTONOMIE COLLECTIVE ET HÉTÉRONOMIE.**

ANNEXES

THÈSE

Soumise à l'appréciation du jury
en vue de l'obtention du doctorat de l'Institut Universitaire Européen par

Sabrina Régent

le 27 octobre 2001



INSTITUT UNIVERSITAIRE EUROPÉEN

**LA NÉGOCIATION COLLECTIVE À LA LUMIÈRE DE LA DIRECTIVE
94/45/CE.**

**RÉFLEXIONS SUR LES RAPPORTS
ENTRE AUTONOMIE COLLECTIVE ET HÉTÉRONOMIE.**

ANNEXES

THÈSE

Soumise à l'appréciation du jury
en vue de l'obtention du doctorat de l'Institut Universitaire Européen par

Sabrina Régent

le 27 octobre 2001

LISTE DES ANNEXES*

ANNEXE 1 : REPRÉSENTANTS D'UN SEUL ÉTAT	I
ANNEXE 2 : REPRÉSENTANTS D'INVESTITURE SEULEMENT SYNDICALE.....	I
ANNEXE 3 : REPRÉSENTANTS D'INVESTITURE SEULEMENT ÉLECTIVE	I
ANNEXE 4 : REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS / ARTICLE 6	II
ANNEXE 5 : ARTICLE 13 / CONTENU DE L'INFORMATION.....	IV
Annexe 6 : ARTICLE 13 / MATIÈRES EXCLUES	XI
ANNEXE 7 : ARTICLE 6 / CONTENU DE L'INFORMATION.....	XXII
ANNEXE 8 : ARTICLE 6 / MATIÈRES EXCLUES	XXV
ANNEXE 9 : ARTICLE 13 / ORDRE DU JOUR	XXV
ANNEXE 10 : ARTICLE 6 / ORDRE DU JOUR	XXXVII
ANNEXE 11 : ARTICLE 13 / EXPERTS - INVITÉS	XI
ANNEXE 12 : ARTICLE 6 / EXPERTS - INVITÉS	L
ANNEXE 13 : ARTICLE 13 / FRAIS DE FONCTIONNEMENT	LII
ANNEXE 14 : ARTICLE 6 / FRAIS DE FONCTIONNEMENT	LXXI
ANNEXE 15 : ARTICLE 13 / COMITÉ RESTREINT	LXXXII
ANNEXE 16 : ARTICLE 6 / COMITÉ RESTREINT	XC
ANNEXE 17 : ARTICLE 13 / SUIVI DE L'INFORMATION	XCII
ANNEXE 18 : ARTICLE 6 / SUIVI DE L'INFORMATION	CI
ANNEXE 19 : ARTICLE 13 / CONFIDENTIALITÉ.....	CV
ANNEXE 20 : ARTICLE 6 / CONFIDENTIALITÉ.....	CXXII
ANNEXE 21 : ARTICLE 13 / CONSULTATION	CXXV
ANNEXE 22 : ARTICLE 6 / CONSULTATION	CXI
ANNEXE 23 : ARTICLE 13 / RÉUNIONS PRÉPARATOIRES.....	CXLI
ANNEXE 24 : ARTICLE 6 / RÉUNIONS PRÉPARATOIRES.....	CL
ANNEXE 25 : ARTICLE 13 / CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES.....	CLII
ANNEXE 26 : ARTICLE 6 / CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES.....	CLXVI

* Dans les tableaux en annexe figurent en ordre le nom du groupe, la nationalité du groupe, la date de la signature de l'accord, les parties signataires de l'accord et le texte de l'accord relatif au critère en examen.

ANNEXE 1 :
REPRÉSENTANTS D'UN SEUL ÉTAT

Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat

Agrevo	DE	Dec-94
ALCAN	CA	Sep-96
ALTANA	DE	Sep-96
BAYER AG	DE	Oct-94
Behr	DE	1996
Bilfinger + Berger	DE	Sep-96
BRAUN	DE	31/08/94
Wilhelm Böllhoff	DE	26/07/96
CONTINENTAL AG	DE	24/06/93
DAIMLER BENZ	DE	25/07/96
DEGUSSA	DE	20/04/95
DEUTSCHE BANK	DE	01/08/96
DURAVIT	DE	14/06/95
Dyckerhoff	DE	24/06/96
DYNAMIT NOBEL	DE	05/09/96
FALKE	DE	05/07/96
FORD	USA	16/09/96
Gerresheimer	DE	19/09/96
GRUNDFOS	DK	20/09/96
Hella	DE	18/09/96
HERBERTS	DE	21/03/95
HOECHST	DE	07/02/95
KNORR	DE	06/08/96
KRONOS	USA	04/09/93
KRUPP	DE	05/07/96
KSB	DE	20/09/96
LIEBHERR	CH	16/09/96
Lufthansa	DE	29/08/96
MAHLE	DE	20/09/96
MAN	DE	30/05/96
MARS	USA	26/03/96
McDonald's	USA	21/11/95
Merck	DE	22/03/96
PHOENIX	DE	07/07/95
PILKINGTON	UK	13/11/95
PREUSSAG	DE	01/02/95
Schering	DE	22/06/94
SCHERING-PLOUGH	USA	04/06/96
Schott	DE	26/08/96
Schwarzkopf	DE	29/06/95
SEB	DE	27/06/96
SIEMENS	DE	23/10/95
SKW	DE	01/11/95
SÜDZUCKER	DE	12/08/96
Th. Goldschmidt	DE	05/09/96
Thyssen	DE	04/03/96
TUI	DE	17/09/96
VAW	DE	14/10/94
VEBA	DE	01/07/96
Verlagsgruppe Passau	DE	10/02/95
VIAG	NL	20/07/95
VILLEROY & BOCH Ag	DE	06/07/95
VOITH	DE	01/08/96
Volkswagen	DE	21/11/96
Wella	DE	29/08/96

SYNDICATS D'UN SEUL ETAT

AIRBUS INDUSTRIE	FR/ES/DE/UK	Jan-92
Airbus	FR/ES/DE/UK	Jan-92
BNP	FR	10/07/96
Clariant	BE	01/06/96
EUROCOPTER	FR/DE	19/05/92
EUROPIPE	DE	31/01/91
MATRA HACHETTE LAGARDERE	FR	03/09/96
PECHINEY	FR	17/12/92
Sandoz	CH	19/02/96
SCHNEIDER	FR	20/10/93
THOMSON CSF	FR	08/04/93
TNT	AUS	20/09/96
Triumph International	CH	08/01/96
UAP	FR	15/07/96
ZENECA	UK	20/12/95

ANNEXE 5 :
ARTICLE 13 / CONTENU DE L'INFORMATION

ABB (Asea Brown Boveri)	SV	Jul-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	At the Council meetings, the overall current business situation of the ABB Group with particular focus on Region Europe as defined in Article 2.1. (in the member states of the European Union as well as of the European Economic Area, Czech Republic, Poland and Switzerland) as well as regarding its exports to other regions and their effects for ABB in Europe will be presented and discussed. Furthermore, a business outlook for the near and mid-term future will be given with emphasis on issues regarding order intake, capacity utilization and the employment situation and probable trends of employment. Major restructuring and reorganization projects in Region Europe (countries covered by this Agreement), affecting more than one country in the Region Europe and the implications of such projects will be discussed.
Accor	FR	Jun-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Information to the Committee can relate to the economic and financial situation of the Group, the development of its activities, important plans that can have repercussions on employment, issues of rationalisation, reorganisation and restructuring of activities and their geographic location, investment decisions. Information may also concern issues of training, health, safety and working conditions, environmental protection, the exercise of union rights, and any other issue jointly decided.
Adtranz	DE/CH	Sep-96	Représentants de différents Etats	The information and consultation shall cover the following issues: the structure, including substantial changes (mergers, spin-offs, closures, cut-backs or relocations of companies, plants and major parts of plants, relocation of production, collective redundancies); the economic and financial situation; major planned investments and major changes to the organization; the production, sales and employment situation; the introduction of major new working methods and major new production methods; environmental and employee safety standards within the ABB Daimler-Benz Transportation Group insofar as these issues affect all Affiliated Companies or are of particular significance to at least two Affiliated Companies based in different countries. The information and consultation can be extended to other issues which are subject to agreement.
Aer Lingus	IR	Sep-96	Syndicats de différents Etats	ECRC/Central Management meetings may include all or any of the following items: financial matters (results, financial summaries, budgets, annual accounts, etc.); Commercial Marketing Developments (strategy performance; progress and plans for parent and subsidiary companies; air transportation; airline related ancillary activities; external ancillary activities); Corporate Plans Company Employment Trends New Equipment/New Technology; Re-organisations; Joint Ventures/Alliances with other Airlines/Companies Regulatory Matters Management/Consultants Studies; Company Policies and Future Plans; Health and Safety Issues Equality Policies Training Issues of Trade Union Rights; Environmental Protection; Other relevant matters.
Aga	SV	Jun-96	Représentants de différents Etats	The AGA Group's development and economical, financial, social and organisational perspectives.
AGF	FR	Apr-94	Syndicats de différents Etats	The European Joint Committee will be a permanent body for information and exchange of views between the Management and those staff representatives concerned within the Group. The subject areas dealt with will be economic, financial, and social and, due to their strategic importance or general nature, potentially of interest to those companies of the Group situated within the European Union.
Agrevo	DE	Dec-94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The employer shall provide information to the European Works Council on the following cross-border topics in particular, which are of significance to the Group and considerably affect employee interests: the business and financial situation of the company, the development of the employment situation, major investment projects within the Group, major changes in the organization, introduction of fundamentally new working procedures and production processes, matters relating to vocational and advanced training, safety and health matters, environmental protection matters. In addition, the employee delegates may submit proposals to the employer via their chairman concerning the provision of information on other topics that should be dealt with at the next meeting of the European Works Council.
Ahlstrom	SF *	Jun-96	Représentants de différents Etats	The pan-European dialogue shall focus primarily on the development and prospects of the Ahlstrom Group and/or its industrial groups, particularly within the European Union. The Management Report shall relate to international economic trends, particularly in Europe, and to the development of Ahlstrom's markets, business activities, the economic and financial situation, organisation, the workforce, training and further training, production and the related worker and environmental protection issues and investments. The practical implementation of Ahlstrom's guiding principles should be an important aspect. Other subjects concerning the development of Ahlstrom throughout Europe may also be dealt with after mutual agreement.
Air products	USA	May-96	Représentants de différents Etats	The following subjects shall form the basis for the annual meeting of the APEF: a) The economic situation, prospects and economic framework conditions. b) Other substantial European matters that have an impact on Air Products' business in Europe. c) The employment situation and projection. d) Matters of occupational health and safety and environmental protection.
AIRBUS INDUSTRIE	FR/ES/DE/UK	Jan-92	Syndicats d'un seul Etat	The elected members of the partner companies' secondees will be given the same economic information and the same information about the activities of the GIE as the representatives.
ALBERT FISHER GROUP	UK	Sep-96	non précisé	The Forum will focus principally on the performance and overall strategy of the Group. In particular, discussion may include transnational matters relating to the structure, the economic and financial situation, the competitive position, major plans of the business and production, sales, employment, health and safety, training, new products, processes and the environment.
ALCAN	CA	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Economic and financial situation as well as its expected development including production and sales-personnel matters and their expected developments important investment and down-sizing projects- basic new productions methods or permanent geographic movements of production basic changes within the organization of the European Alcan Companies in as far they directly touch interest of employees.
ALCATEL ALSTHOM	FR	Jun-96	Syndicats de différents Etats	The ECID has as objective to ensure transnational information and dialogue, at the European level, concerning the strategy of the Alcatel Alsthom group, its structure and its organization, its economic and financial situation, its competitive position and the trend of employment, following in particular a transfer of activity or change in structure.
Alfa Laval	SV	May-96	non précisé	General information about the Alfa Laval Group and Business Area(s) in which the company operate. Operational structure, economic and financial situation; Probable development of business, production and sales; Situation and probable trend of employment; Investments; Substantial changes in organisation; Introduction of significant new working methods or production process; Transfer of production, mergers, cutbacks, closures or collective redundancies; Exceptional circumstances.
Allianz	DE	Jul-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Fundamental changes in group structure significant mergers, demergers, downsizing and closures of companies, administrative units or major sections thereof economic and financial situation sales performance employment situation and probable development, mass redundancies; major investments; fundamental changes to the organization or working methods and operational procedures.
ALLIED DOMECQ	UK	Jul-96	Représentants de différents Etats	Financial performance during the last year; Business strategy with particular attention being given to issues such as: the marketplace, customer care, jobs and employment, training and development, major organisation changes with cross-border implications; Health and safety; Environmental matters; Other social and organisational matters; Other Agenda items raised by employee or corporate representatives.
ALTANA	DE	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Structure, economic and financial situation of the group; Status of production and sales; Development of the number of employees; Significant investment projects; Significant transnational movement of production; Principle changes of organization.
Alusuisse-Lonza Holding AG	CH	Sep-96	Comité d'entreprise de différents Etats	Information and consultation with the European Works Council shall take place in respect to matters relating to the economic activities of the A-L Group in its entirety or when the interests of employees are affected in at least 2 (two) of its Undertakings located in different Member Countries. In both circumstances, the economic impact on employees must be considerable. Developments affecting single Undertakings or Member Countries only are not covered hereunder. The following shall in particular come within the matters referred to in § 5 (1) hereinabove: changes in the legal structure; the economic and financial situation; the probable development of the business and of production and sales; the situation and probable development of employment; substantial changes concerning organization; significant investments; introduction of new working methods or production processes; transfers of production and/or mergers, cut-backs or restructuring of subsidiaries, establishments or important parts thereof which may result in closures and collective redundancies.
AMYLUM	BE	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The structure of the company as a group; the financial-economic position and Management Accounts; the expected development of the activities; production and sales; the situation and trend of employment; investment; efforts and/or problems on an environmental, health and safety level; substantial changes affecting the organisation; the introduction of new working practices or production processes; the relocation of production units, mergers, the shrinking or closure of companies, establishments or important parts thereof, collective redundancies.
ANTIBIOTICOS	IT/ES	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Council shall be informed and consulted on the development of the activities of ANTIBIOTICOS, and in particular on the following subjects of transnational interest: economic and financial situations; activity and investment plans of particular importance; employment situation and perspectives; reorganization plans with impact at a transnational level; plans for the development of the European or extra-European production assets; major modifications in the organization of work and the introduction of new production processes; aspects concerning environmental health and working safety; formation and plans for the development of human resources; positive action for equal opportunities.
APPLE	USA	Aug-96	Human Resource Managers from each of Apple Europe's largest subsidiaries, the Development Managers and the	Economic and financial updates; Probable developments of the business; of production and sales; The situation and probable trends of employment, investments and substantial changes concerning the organisation; Introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof, and collective redundancies.

			Senior Legal Counsel, Europe	
APV	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The Group's financial performance, future prospects and investment strategy; The international economic environment and its impact on the Group's future direction; The international competitive environment and areas for potential development of the Group; Development of the Group's vision, values, culture; Substantial changes concerning the structure of the Group; Employment issues; Strategic human resources policies; new ways of working; training and development; use of new technology; health and safety; environmental issues; all other business to be agreed.
AR A M A R K	DE	01/09/96	Représentants de différents Etats	Exchange of information: (a) the structure of the business (b) the economic and financial situation (c) the probable development of the business (d) production and sales (e) employment trends (f) future investments.
ARBED GROUP	LU	May-96	Représentants de différents Etats	The range of subjects to be covered by the ECC shall include: the structure of the ARBED Group; the commercial, industrial and financial situation at Group level and foreseeable trends; the employment situation at Group level and foreseeable trends; capital investments; fundamental organizational changes; the introduction of new working methods and manufacturing processes; the relocation of production facilities; the merger, downsizing or closure of companies, works or significant parts of these units; large-scale redundancies; employee training; health and safety at work; environmental protection.
Arjo Wiggins Appleton	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	1. The economic and financial performance of Arjo Wiggins Appleton p.l.c. 2. Capital expenditure and investment plans 3. Production and Sales plans 4. Plans for rationalisation and/or reorganisation 5. Research and Development strategy 6. Planned changes in manufacturing and production processes 7. Proposals to reduce or transfer activities 8. Planned or potential site closures 9. Acquisition and merger plans 10. Human Resource policies 11. Training and education 12. Health, Safety and Environmental issues.
ARMSTRONG WORLD INDUSTRY	USA	Aug-96	Représentants de différents Etats	The biannual BOARD meeting shall normally deal with the progress of the business and its prospects, and for example its economic and financial situation, business developments, investment/employment prospects, major organisation changes, introduction of new working methods, production transfers, mergers and major decisions which could have a considerable impact on Employees interests. Topics such as the European business environment, use of new technology, education and training, equal opportunities, health and safety or Environmental affairs shall also be appropriate.
Assa Abloy	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	In the meetings of the Works Council information shall be given on issues of a transnational nature that have considerable impact on the interests of the employees especially in the following areas: the structure of the ASSA ABLOY-group, the economic and financial situation of the ASSA ABLOY-group, the expected trends in the business, production and sales of the ASSA ABLOY-group, the level of employment and the expected trends in the level of employment, investments and significant changes in the organisation, the introduction of new working methods and production processes, transfers of production, mergers of companies, cut downs and closures of companies, businesses or important parts of these, and collective redundancies.
ASSIDOMAN	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	AssiDomän's strategic direction; AssiDomän's economic and financial position; Organisational change and development within AssiDomän; AssiDomän's commercial and market development and competitive situation; AssiDomän's overall personnel policies, training and competence development; AssiDomän's research, development and environmental policies.
ASTRA	LU	Oct-96	Représentants de différents Etats	The Group Management shall at the AEF meetings present information that shall be the basis of a constructive exchange of views on matters related to ASTRA's industrial, economic, commercial, financial, technological, structural and human resource development in the context of the overall strategy and business performance.
ASW	UK	May-96	non précisé	Strategy and major changes; the development of the group economic and financial situation production, markets and market shares of the group; people, training and organisation development risk management and health and safety; communication; technology; future company changes, including employment; transfer of production; mergers, cutbacks or closures of undertakings; redundancies; environmental issues; introduction of new working methods or production processes.
ATLAS COPCO AB	SV	Oct-95	Représentants de différents Etats	Group Management shall inform the Council of Atlas Copco's personnel, economic, financial and industrial activities within the parent company and the divisions worldwide with emphasis on the European situation.
AXA	FR	Jun-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The information communicated shall pertain, in particular, to the items set forth in the following paragraphs, relative to European countries in which the AXA Group operates, which in the months preceding the annual CEG meetings have proved to be of a timeliness that warrants their inclusion on the agenda. 1) Economic Information; Changes in the various markets and major competitors; Business activity in general; Major changes in the Group's operating scope; five-year plans; production situation and market share; economic situation and outlook for the various sales networks; how work is organized and production and sales techniques; restructuring plans (mergers, transfers of operations, company closures and/or redeployment). 2) Financial Information; The Group's consolidated financial statements; Investment breakdown. 3) Information pertaining to employee-management issues; Material modifications which affect employee status; Changes in the employment situation; Common directions on professional training; Employment forecasts for the profession; Information system structures.
BAKER HUGHES	USA	Sep-96	Représentants de différents Etats	The BCF will provide a forum for the provision of transnational information from Group Senior Management which will be the basis of a constructive dialogue and exchange of views on matters related to the Groups industrial, economic, commercial, financial, technological, structural and employment practice and prospects.
BARCLAYS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	Typically, topics discussed shall include: Group Financial Results Business Performance Substantial strategic and organisational changes Employment trends Mission Statement and Group Values in the European Member States.
BASF	DE	May-95	Représentants de différents Etats	Organization of the BASF Group and cooperation within the Group; economic situation of the Group; personnel and social matters; employment situation in the Group; capital expenditures; introduction of new working and manufacturing methods; industrial safety and health matters; legislation and case law affecting the employees; environmental protection matters.
BASS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	All or any of the following topics may be included in the agenda of meetings of the Forum: the strategy of the Bass PLC Group; the economic and business situation; the performance of the Bass PLC Group; the probable development of the business of the Bass PLC Group; the employment situation; the introduction of new working methods and processes; health and safety issues; environmental issues; and such topics affecting the Employees and which have or may have a substantial impact on such Employees in at least two of the countries listed in Schedule 1 of this Agreement. Such other topics affecting the Employees and which may have a substantial impact on such Employees in one country listed in Schedule 1 but where the topic is likely to have such impact in more than one country in the year following the meeting of the Forum for which the topic is to be included in the agenda. Such matters will be raised with the Forum Secretariat at or immediately after the Pre-meeting and Forum Secretariat shall decide whether or not to put such topics on the agenda at the meeting of the Forum or agree an alternative manner for a resolution of the issue.
BAT INDUSTRIES PLC	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The subject-matter of the Annual Meeting of the EEC shall include the performance of the BAT Group in the EEA and the commercial factors affecting its operations and significant transnational developments which have a significant anti direct effect on the employees' interests. Business performance information shall include financial, production, sales, employment and market trends and developments. Where appropriate, part of the Annual Meeting of the EEC may be split into separate sub-meetings dealing with the Tobacco and Financial Services Sectors respectively. Attendance at such sub-meetings will be the Employee Representatives and appropriate management (nominated by Central Management) from the respective Sectors and the ECF-IUF or EURO-FIET representatives appropriate to the relevant sector.
Bau Holding	OS	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	a) the structure and economic and financial prospects, b) the trends in the investment and employment fields, c) reorganisation and mass redundancies, d) significant changes regarding organisation, work organisation, rationalisation plans and production processes, e) health, safety and environmental protection, f) personnel planning and training policy, g) fundamental questions of pay and the organisation of working time.
BAYER AG	DE	Oct-94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Corporate structure; The economic and financial position and business development of the Bayer Group and Group companies; Investment policy; The employment situation in the companies; Major organisational changes and the introduction of new working practices or production processes where they are of relevance to the Bayer Group; Other important topics affecting employees which have an impact on Group companies in at least two countries.
BBL	BE	Jun-96	Représentants de différents Etats	The meeting with the central management, provided Article 3 of this agreement is taken into account, shall concern: the development of the banking sector; the structure of the undertaking; the financial and economic position; the probable development of business; production and sales; the situation and trend as regards unemployment; investments; substantial changes concerning organization; the introduction of new working methods; transfers of production; mergers; cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof; collective redundancies.
BCM	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	BCM Structure; Economic and financial position of Boots Contract; Manufacturing; Major organisational changes and the introduction of new working practices; Other important topics affecting employees which have an impact on sites in at least two countries.
Behr	DE	1996	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The structure of BEHR GmbH & Co; its economic and financial situation; the probable development of the business and of production and sales; the situation and probable trend of employment; investments; substantial changes concerning organisation; the introduction of new working methods or production processes; transfers of production; mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof and collective redundancies.
BENCKISER	DE	Sep-96	Représentants de différents Etats	Economic and financial position of Joh. A. Benckiser GmbH and its subsidiaries; international changes in the organisational structure; capital spending policy; the Company's employment situation, including extensive rationalisation measures; measures relating to on-the-job safety and health protection as well as environmental protection; other significant subjects that concern the interests of employees and affect companies in at least two countries, e.g. plant relocations and plant closures.
BICC CABLES	UK	Sep-96	non précisé	The organisation and performance of BICC Cables (and in particular of its European businesses); market developments; major investments, divestments and reorganisations plans; employment policy transnational health, safety and environmental issues.
Bilfinger + Berger	DE	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	This information and consultation shall relate in particular to: the structure of Bilfinger + Berger group; its economic and financial situation; the probable development of the business and of production and sales; the situation and probable trend of employment; investments; substantial changes concerning organisation; the introduction of new working methods or production processes; transfers of production; mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof; collective redundancies; other measures and plans which can substantially affect the interests of the employees of the undertaking or establishment.

Bilia AB	SF	Sep-97	non précisé	Once a year, the management of the undertaking will present a written report to the European Works Council concerning, among other things, the following points: a) the structure of the undertaking b) the economic and financial situation of the undertaking c) expected developments in the undertaking's activities and sales d) the employment situation and potential developments e) investments and significant organizational changes f) the introduction of new working methods g) post market analyses h) mergers i) cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof j) collective redundancies k) environmental issues.
BLUE CIRCLE INDUSTRIES	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The economic and financial position of the Group; The competitive and market strategies; Major plans for the businesses, including employment and investment; Health and safety and environmental matters. The main effects of political developments on the Group. If between annual meetings there are changes in operations which have significant social or economic effects concerning at least two European countries in which the Group operates the Forum shall be properly informed. The information may be provided in writing by agreement between the co-ordinator of the Elected Representatives and the Personnel Director.
BMW	DE	Mar-96	Représentants de différents Etats	Economic and financial situation; Production and sales; Development of employment; Major capital expenditure projects; Mayor cross-border changes in production (re-location).
BOC Group	UK	21/06/96	non précisé	Examples of agenda items which could be raised within this context include the following : (This list is not exhaustive) Business / financial results; Major pan-European organisation changes; Mergers, acquisitions or divestments; Training Initiatives; Safety / Environmental issues; Equal Opportunity / Diversity; Employment Trends plus agenda items proposed by employee representatives or management.
BOEHRINGER INGELHEIM	DE	25/06/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Within this scope, the European Forum shall regularly be informed and consulted on the following topics in particular; the economic situation and financial position of the group of companies trend in the employment situation within the group questions about corporate human resources policies including training & development programs safety, environmental and health related subjects essential changes in the organisation, including structural changes which significantly affect the interests of employees in at least two countries important trends and essential changes in production and/or in research and development (e.g. introduction of new technologies, new sites, close down of existing sites).
BOHLER UDDEHOLM	OS	27/08/96	Représentants de différents Etats	Said report shall relate, in particular, to: Company structure, Its economic and financial situation; Anticipated developments in the business, production and sales situations; Employment situation and its anticipated developments; Investments; Fundamental organisational changes; Introduction of new working and production methods; Relocation of production; Mergers; Cut-backs or shut-downs of companies, plants or important parts of the same; Mass redundancies.
BOLS WESSANEN	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	Information: involves the exchange of oral and written data and the provision of explanations of such data concerning transnational issues. The Bols Wessanen Europe structure ; the Bols Wessanen Europe financial and economic position; the probable development of production and sales- investments; reorganizations; transnational management development and management trainee system; the situation and trend in employment in the group; collective redundancies; mergers, transfers of production, cut-backs, branch closures; introduction of new working or production methods; environmental protection; all other transnational issues affecting the interests of the European employees.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	non précisé	The structure of the company and the group; the economic and financial situation; the likely development of business activities; production and sales; the employment situation and its development; working conditions; training policy; investments; substantial changes affecting the organisation; the transfer of personnel; the introduction of new methods of working or new manufacturing processes; the transfer of production centres; mergers; rationalisation of the workforce or closures of companies, offices or important sections thereof; collective redundancies.
BOREALIS	DK	26/01/94	non précisé	Amongst other items the Agenda of the meetings should include budgets, strategies, performance, HR-issues and relevant Supervisory Board matters.
Bosch	DE	29/04/98	Représentants de différents Etats	The information and hearing shall relate to trends involving the business situation and the prospects of the Bosch Group. The development of the business situation shall include the following matters of international character within the territorial scope of this Agreement: structure of the Bosch Group including significant changes (mergers or divisions of enterprises or plants; closures, restrictions on, or requirements of, enterprises, plants or important part of operations; shifts in production; mass redundancies); economic and financial situation of the Bosch Group; probable trends in business, production and sales; situation with regard to jobs and probable trends; investments (investment programs) and basic changes in organisation introduction of new working and manufacturing processes.
BOSCH-SIEMENS HAUSGERÄTE GMBH	DE	09/09/96	Représentants de différents Etats	Information and consultation shall in particular deal with the following matters of a cross-border nature within the area of applicability of the present agreement: the structure of the BSHG Group, including substantial changes (mergers, spin-offs, closures, cut-backs or relocation of companies or parts of companies, transfers of production, collective redundancies); the economic and financial situation; production, sales and employment conditions and their probable trend; significant investment projects and fundamental changes concerning organization; the introduction of fundamentally new working methods or production processes.
BOUYGUES	FR	05/05/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Council shall, inter alia, be informed on the following matters as regards their European impact: the economic and financial situation; the economic outlook and market strategies; staff changes, trends in and outlook for employment; policy on labour affairs, job security and safety in the workplace; consolidated accounts and statutory auditor's report; changes in minority or majority shareholders, joint ventures and participation in large European projects. Other current topics may be discussed during meetings providing that the Secretariat has given notice thereof to the Chairman at least one week prior to the date of the meeting.
BP CHEMICALS LIMITED	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	The following examples will form the basis of the annual information and consultation meeting: the performance of BP Chemicals Businesses represented in Europe-the business strategy of these Businesses and the BP Group strategies as they affect BP Chemicals the European business environment other significant European issues affecting BP Chemicals issues of significant Human Resources interest e.g. collective redundancies, mergers and divestment.
BPB	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	a) Economic aspects: Production and sales situation; Developments in the sector(s) in which the Group operates or has plans to operate; Research and development policy; Group's future plans; Future production programme; New technologies; Any changes in the legal status of one of the companies: mergers, takeovers, sale of undertakings, change in name, etc. Setting up or participation in new companies (undertakings); Relocation of establishments or parts of production b) Financial aspects: Annual balance sheets, Group's consolidated accounts; Budgets and investment policies; Personnel costs c) Social aspects: Future personnel restructuring; total or partial collective redundancies, early retirement policy; Study on viability of transfers or establishments between member states; Employment policy (trends in employment statistics); Sub-contracting policy; Temporary or permanent relocation of workers in other member states; General health and safety policy; Environmental policy; New working methods; Training.
Braas	DE	29/11/95	Représentants de différents Etats	The economic and financial situation of the Braas Group, business prospects and market strategies of the Braas Group, personnel developments, employment trends and investment prospects, industrial protection, occupational safety and environmental protection, working groups, joint ventures and participation in major European projects, significant impact of political developments on the Braas Group.
BRAUN	DE	31/08/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	BBM will regularly inform the "European forum" on the following subjects: European business policy, Economic and financial situation of the company and its subsidiary companies, Development of the employment situation in the group, Important investment projects of the group, Significant planned changes with respect to production locations and production processes.
BRIDGESTONE / FIRESTONE	JAP	10/09/96	non précisé	Information involves the exchange of oral and written data and the provision of explanations on such data. Overall strategy, structure, economic and financial situation; the probable development of its business, production and sales; the situation and probable trend of employment, investments and substantial changes concerning organization; significant transfers of production outside of the EU; safety and environmental issues. Issues conceding future events or projections are limited to one year forward.
Bühler	CH	19/09/96	non précisé	These matters are subjects such as: corporate strategies, products and markets, the structure of the undertaking and its economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales; the situation and probable trend of employment; investment programmes; changes concerning organisation, including mass redundancies; the introduction of new working methods or production processes as well as rationalisation plans; transfers, mergers, closures of undertakings, acquisition and sale of undertakings or parts thereof, training and further training measures, worker safety and health protection, environmental protection, equal opportunities.
BULL	FR	30/09/92	Syndicats de différents Etats	The company's economic and financial situation, the situation regarding production and sales, research and development strategies, production programmes, capital expenditure, rationalization, reorganisation and restructuring of the Group, changes in manufacturing and working methods, reductions or transfers of activities and site closures, the acquisition, sale or merger of companies, decisions having consequences on employment, qualifications, vocational training, employee's working conditions.
Burelle	FR	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The information and consultation of the Council shall concern in particular: the structure of the Group; its economic and financial situation; the probable development of its activities and industrial policy; production and sales; the situation of employment and its probable development; investment projects; environmental policy; major organizational changes; introduction of new work methods or new production procedures; reduction in size or closure of establishments or merging of companies; collective redundancies; developments in training; professional equality.
BURGO	IT	19/09/96	Syndicats de différents Etats	The information that is the object of the meetings of the Burgo European Works Council will cover mostly the following points: the economic and financial situation on the basis of the data contained in the consolidated balance sheet; the production and market situation and its foreseeable development; the employment situation and its development in relation to the reorganization plans; vocational training; safety initiatives and the internal and external environment; planned strategic investments; other initiatives that may occur, if they are of a considerable scope and have a transnational character, with possible impact on employment (basic organizational changes, the introduction of new production processes and new work methods, transfers of production, company mergers, etc.).
Campina Melkunie	NL	20/09/96	non précisé	At the meetings of the C.I.C. Campina Melkunie shall provide information on Campina Melkunie with regard to the following subjects if it has been established that they are transnational in nature: strategy and general policy development; allocation policy; budget, including the investment budget per country; business trends (current last year's budget); annual financial report; social policy and employment trends as well as developments in the safety, health and environment fields.
CANON	JAP	31/05/96	non précisé	CECC will focus on the following issues: a) the current economic and financial situation of the Canon European business; b) the probable development of the Canon European business; c) Canon's possible future investments in Europe. d) other relevant issues which affect employees.
CARGILL	USA	24/06/96	Représentants de différents Etats	information involves the exchange of oral and written data and the provision of oral and written explanations on such data. the Cargill Europe Association may discuss at a transnational level: the Cargill overall structure, strategy, economic and financial situation. The probable development of its business, production and sales, the situation and probable trend of employment, investments and substantial changes concerning organization, introduction of new working methods or health and safety, and the environment.

CarnaudMetalbox	FR	07/06/96	Syndicats européens	financial, sales, operational and human resources aspects, and significant transnational developments affecting the interest of the Employees.
CATERPILLAR	USA	20/12/96	non précisé	The Group's structure its economical and financial situation; possible progress of business; production and sales; situation and probable trend of employment; investments; substantial changes covering organisation; introduction of new working and production processes; transfers of production, mergers; reduction in size or closure of enterprises, establishments or important parts thereof, and collective redundancies.
Cellular Subscriber	USA	29/07/96	Représentants de différents Etats	Information to ensure a transnational and region-specific examination of ECSD's business activities and results.
Chargeurs International	FR	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Group's status and economic and financial prospects The development of trade activities and markets of the Group Major strategic orientations Employment and training.
Ciba	CH	01/11/96	non précisé	In particular, these will include the structure, economic and financial situation, developments of the business, production, investments, sales, employment safety and environment, technological production and methodology of work.
CITIBANK	UK	19/08/96	Représentants de différents Etats	The CCF meeting(s) shall normally deal with the progress of the business and its prospects and strategic human resources policies, such as economic and financial situation, probable business developments, investment/employment prospects and major decisions which could have a considerable impact on Employees interests. Topics such as the European business environment, use of new technology communications development, education and training equal opportunities, health and safety or environmental affairs shall also be appropriate.
Clariant	BE	01/06/96	Syndicats d'un seul Etat	The issues and matters examined by the Forum shall include in particular : economic and financial situation, including development prospects; the investment policy; employment situation and its evolution within the Group companies, including the eventual collective reduction of workers; the major changes in the organization, including the introduction of new manufacturing or working methods and the production transfer; the environmental protection policy. The President of the Forum may on proposition made by one workers representatives admit other topics for discussion.
CLT	LU	20/09/96	Représentants de différents Etats	The information and consultation will concern strategic and transnational economic and social questions on the following issues: structure of the undertaking or the group of undertakings; economic, financial and social situation; probable development of the business, production and sales; situation and probable trend of employment; investments; substantial changes in organization; introduction of new working methods or new production processes; transfers of production or relocation; merger or division of undertakings; cut-backs or closure of undertakings, establishments or major parts thereof; collective redundancies. A mutual exchange of information could also concern subjects relating to the protection of health and the environment, as well as employee training. The information and consultation should take place in good time, taking into account the legitimate rights and interests of both the EWC and the management of CLT or local undertakings.
CLUB MEDITERRANEE	FR	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The structure and organization of the Group, and the major changes which may affect them; The economic and financial situation of the Group, its strategic perspectives and its investment plans; The situation of employment and probable developments as well as the general guidelines of professional training and professional equality between men and women; The introduction of new work methods; A Reduction in size or closure of establishments and group dismissals.
COATS VIYELLA PLC	UK	27/02/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The aims and objectives of the forum will be : à to provide an overall review of immediate past Group performance; à to identify and discuss major strategic issues and plans for the Group's further development; à to concentrate on items of particular interest eg. technological innovation, information technology, environmental protection, organisational development, Health and Safety, employment policy, training development and discuss the Groups performance and plans in those areas. à to answer questions, respond to comments in an open forum.
Coca Cola	USA	27/03/98	Représentants de différents Etats	Information is the exchange among CM. Management Representatives and Employee Representatives of verbal and/or written descriptions and/or explanations. Such issues are in particular: Business structure and economic and financial situation of the Group; Probable development of the business and of production and sales; The situation and probable trend of employment, investments and substantial changes relating to the organization; Introduction of new working methods or production processes; Transfers of production, mergers, cutbacks or closures of business; Collective redundancies. The Forum may also deal with social issues such Health and Safety, Training, Equal Opportunities, etc.
Cockerill Sambre	BE	26/08/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The information and consultation shall concern notably: the structure of the COCKERILL SAMBRE Group and its various subsidiaries; the merging, acquisition, purchase, transformation into a subsidiary, sale, separation, downsizing or closure of an undertaking or of parts of undertakings, of units or of major parts of units, providing these events have transnational repercussions; the economic and financial situation; the expected development of business, production and turnover; employment in the Group and its expected development; investments; basic changes in the organization of work; the introduction of new work and fabrication procedures (incl. new technologies); transfers of production; collective redundancies; the future situation and developments concerning the qualification of the workforce; training and continuous training activities; developments in questions concerning work protection of work and environment protection, at the European level.
COLGATE PALMOLIVE	USA	19/09/96	non précisé	Business impact of consolidated sales, volume and headcount; business prospects with a social impact; substantial changes concerning organization; conditions affecting employment; business development and trends; changes in technology having a substantial impact; training and development; environmental and safety issues; market development and trends.
COMPAGNIE LAITIÈRE EUROPEENNE	FR	19/05/98	Syndicats de différents Etats	Within the context of this dialogue between management and labour, the European Group-Level Works Council receives information on the following subjects: the accounts and the consolidated balance sheet, as well as the corresponding auditor's report the activity, financial situation and employment trends within the Group, collective redundancies involving substantial cut-backs or the closure of an undertaking in the Group, substantial changes in the working conditions within the Group the economic outlook of the Group.
Compass	UK	20/09/96	Syndicats européens	Transnational Information means those topics which significantly affect the interests and livelihoods of employees in more than one of the countries represented through the CEC. Compass Europe's overall structural, economic and financial situation. Compass Europe's probable strategic development with respect to employment and investment. Compass Europe's probable organizational change with respect to working methods. Compass Europe's implementation of European Union legislation with respect to industrial relations, Health & Safety and environmental issues. Compass Europe's employee training and development initiatives.
Constructor	NV	04/09/96	Syndicats de différents Etats	The EWC's meetings will in particular concern the structure of the CG, economic and financial situation, the expected development as regards the activities of the CG, production, sales and employment and matters of common interest generally. Probable developments in investments, significant changes in the CG's organisation, the introduction of new working methods or production processes, transfer of production, mergers, substantial reductions or closing down of companies, plants or significant parts in these and collective lay-offs can also be processed.
COOPER INDUSTRIES	USA	18/09/96	non précisé	Economic and financial situation production and sales performance substantial changes concerning the structure of the Company rationalisation, re-organisation and restructuring issues affecting the Company decisions having an effect on general employment and operational conditions mergers, acquisitions and sales of companies Any other business within the scope of this Agreement which may have arisen after the preparation of the agenda for the meeting as provided for in Article 6.9 may be discussed at the meeting of the Forum.
CORNING	USA	18/06/96	Syndicats de différents Etats	For Corning as a whole, general policy issues of a strategic and worldwide nature concerning its future direction, including its general financial situation, changes in its structure, and the probable development of its businesses; for the European operations of Corning, the structure, the economic and financial situation, the probable development of the businesses, the situation and probable trend of employment in Europe, and any transnational transfers of production, mergers, closures, or changes in employment levels; for the European operations of Corning, any significant technological developments which have been implemented, for those operations; and any exceptional events (events with considerable effects on the interests of employees in several countries, such as the acquisition of a multi-national business, as further defined in Article 10 below) that have occurred since the previous meeting.
COURTAULDS	UK	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The topics covered must fall within the EWC's terms of reference and be relevant to the progress of the business in the year concerned. They may include, as appropriate, matters relating to Company structure, business performance, future development and prospects, and significant transnational developments affecting employees' interests.
CPC	USA	10/09/96	Syndicats de différents Etats	Financial planning and results, Company strategy, including investment, mergers and takeovers, restructuring, relocation and closures, Employment, Human Resources and social policy (including matters such as safety, hygiene and environment), Other major developments affecting CPC operations at the European level.
CREDIT LYONNAIS	FR	11/05/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	A forum for information, reflection and dialogue on questions of an economic, financial and social nature likely, due to their strategic importance or global character, to be of interest to the European companies in the Crédit Lyonnais Group within the borders of the European Union.
DAF Trucks	NL	17/09/96	Représentants de différents Etats	More specifically, this shall comprise the following areas at minimum : The structure of DAF Trucks N.V. The financial-economic position : Likely developments of activities ; Production and sales ; Situation and trend regarding employment opportunities ; Investments ; Actual changes with respect to the organisation ; Introduction of new working methods or production procedures ; Transfer of production ; Mergers ; Cut-backs of closures with respect to companies, branches or important parts thereof ; Collective redundancies.
DAIMLER BENZ	DE	25/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The structure of the group; the economic and financial situation of the group; the anticipated development of the business, its production and market situation; the business situation and the outcome and production of future development which is anticipated of the company; its investments; its fundamental changes within the organization itself; its development of new work; its encouragement of production; the merger and size reductions or closures of business enterprise; and/or important parts of the company that affect its function such as mass dismissals or further abnormal circumstances which have considerable effects on the interests of the employees will also be considered.
Dalgely	UK	28/02/97	Représentants de différents Etats	The agenda of the DEF will relate in particular to the structure, economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment, investments and substantial changes concerning organisation, introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof, and collective redundancies.
Dalli-Werke Mäurer	DE	21/09/96	Comité d'entreprise de	The information and discussion at the meeting shall in particular deal with the following subjects affecting multiple production sites: the structure and organization of the Dalli-Werke Mäurer + Wirtz Group the economic situation of the Group

			différents Etats	(similar to Section 106 of Germany's Works Constitution Act) personnel and social issues the Group's employment situation, taking account of production and sales the production and investment programme rationalization plans production and work processes, in particular the introduction of new working methods occupational safety and health issues questions of environmental protection cut-backs or closures of plants and parts of plants relocation of plants changes in working time substantial changes in a plant's purpose or organization.
DANFOSS	DK	18/09/96	Représentants de différents Etats	1. The economic situation of the Group and the outlook for the future, 2. Investment plans 3. Group structure, including production transfers, mergers, removals and company closures. 4. Employment developments, including the introduction of new work methods or production processes. 5. Corporate policies.
DAVID S. SMITH	UK	03/09/96	Représentants de différents Etats	Financial performance of DSS (and in particular its European operations); strategic direction of DSS (including probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment and investments); introduction of new working methods or production processes; employee development and training; major restructuring programs; collective redundancies; cutbacks or closures of all or a substantive part of a business; employee issues such as health, safety and the environment.
Dayco	USA	10/12/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	A) Economic and financial situation B) Outline of production, sales and market strategy C) Production and investment plans D) Group organisation structure with particular attention to acquisitions and sale of companies and their holdings E) Changes to organisation structure F) Reduction, transfer or closure of locations G) Employment situation and prospects H) Reorganisation of production activity I) Important changes in the structure of work organisation or in the improvement of product quality J) Indicator regarding health in the workplace, hygiene and environmental protection measures K) Training projects L) Group activity for the improvement of the Environment.
DE LA RUE	UK	1996	non précisé	The performance of the De La Rue Group (and in particular of its European operations), the direction of the overall strategy of the Group, on jobs and employment policy and on broad commercial factors affecting its operations. These could include competitor issues, trade developments, raw material issues, etc. Additionally, other relevant trans-national employee issues such as health, safety, and the environment may be covered.
DEERE & COMPANY	USA	17/09/96	Représentants de différents Etats	The main areas covered at meetings will be as follows: structure of the company, including major changes (mergers, splits, closure, reduction in size or transfer of enterprises, change in production locations, collective redundancies); economic and financial situation; development of the business situation, production and sales; the employment situation and likely trends; major investment plans; crucial organisational developments; introduction of new operating and manufacturing procedures.
DEGUSSA	DE	20/04/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The economic and financial situation of Degussa AG and its subsidiaries major investment projects major changes in the organisation and structure as well as the allocation of responsibilities, which have a transnational impact the employment situation other major changes and plans having an impact on the employees' interests in at least two European countries. occupational health and safety as well as environmental protection.
DELCO	USA	10/06/96	Représentants de différents Etats	The topics for discussion at the Committee Meeting will be the following relevant transnational issues which significantly affect the DEE overall workforce : organizational structure; Economic and financial situation; Probable development of the business; Positive/negative trends in employment; Health and safety; Training.
DELPHI	USA	10/04/96	Représentants de différents Etats	The topics for discussion at the Committee Meeting will be following relevant transnational issues which significantly affect the DELPHI overall workforce in Schedule 1 countries: Organisational structure; Economic and financial situation; Probable development of the business; Positive/negative trends in employment; Health and safety.
DELTA	UK	08/07/97	non précisé	A report on the Company's European and worldwide financial results, including an indication of trends and market prospects. A presentation about any significant social and employment measures which have arisen during the year and any future implications for the Group, including: structural and organisational change; new products, technology, working methods and production processes. A report on employment trends, including where necessary changes that affect the composition of the Delta European Council and distribution of Employee Council Members.
DEUTSCHE BABCOCK	DE	Aug-96	Comité d'entreprise de différents Etats	The subjects of the European Circle shall be: the structure of the Group and its economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment, investments (the investment programme), substantial changes concerning organization, the introduction of new working methods or production processes, transfers of companies, establishments or important parts thereof, and relocations of production, mergers or break-ups of companies or establishments, cut-backs or closures of companies, establishments or important parts thereof, collective redundancies. The executive committee of the European Circle may provide other subjects for consultation in agreement with the Group management. The central management shall provide written information to prepare for the European Circle. This report shall be prepared in German and translated into the respective national languages. The provision of information and consulting are to be effected promptly.
DEUTSCHE BANK	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	These include, for example, the economic and financial situation significant changes in the structure of the Deutsche Bank Group development of the employment situation in the Deutsche Bank Group significant investments major changes in organisation or process-related and working procedures significant mergers or divisions: downsizing and closure of companies, operational units or significant parts thereof. strategies in personnel policy and continuing training; equal rights issues. use of new technologies (including environmental protection).
DHL	NL	04/07/96	Représentants de différents Etats	"Information" : means the provision of data required to understand the matters at hand.
DILLINGER HUTTENWERKE	DE	20/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The European Works Council shall, as a basis for such consultation, be provided with written and oral information by Company Management on, in particular, the following matters: The economic and financial situation and development of the Company q Current and future production and sales situations and developments; Market strategies; Closing-down, partial closing and relocation of plants or plant sections; Imminent production and investment programmes; Company training policy as well as initial, further and re-training for employees; The employment situation and relevant developments as well as working conditions; Measures regarding employment protection and industrial safety; Plans and measures regarding internal environmental protection; Research and development q Employee status.
DLW	DE	16/11/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Company structure economic and financial situation foreseeable trends in the business, output and sales situation capital investments fundamental organizational changes introduction of new working methods and manufacturing processes relocation of manufacturing facilities merger, downsizing or closure of companies, plants or major parts of these units large-scale redundancies replies to questions submitted in good time by the employee representative bodies of individual countries.
DMC	FR	31/01/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Group's situation and financial and economic prospects; the development of trade activities and markets; major strategic directions; job forecasts.
DOMO	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The subjects on the agenda shall relate to the following matters: 1. The strategy, structure and economic and financial situation of DOMO. 2. The probable progress of business, production and sales. 3. The current situation and the probable trend in the employment field. 4. The current situation and the probable trend in the investment field. 5. Subjects relating to safety and health. 6. Subjects relating to the protection of the environment. 7. Closures or restructuring measures (mergers, relocations, etc.) of departments, divisions or undertakings. 8. Company takeovers or participation in or the launching of joint ventures. 9. The introduction of new working and production methods.
Dow	USA	02/09/96	Représentants de différents Etats	The meeting shall relate in particular to the structure, economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment, investments, environment, safety and health, and substantial changes concerning organization, introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cutbacks or closures of undertakings, establishments or important parts thereof and major changes in the workforce.
DU PONT DE NEMOURS	USA	28/01/95	Représentants de différents Etats	Economic and financial situation, probable business developments, investment/employment prospects and major decisions which could have a considerable impact on employees interests). Topics such as the European business environment, safety, health and environmental affairs will also be appropriate.
Duracell	USA	20/09/96	Représentants de différents Etats	The matters for information and consultation within the scope of Eurocom must be European and transnational (as defined). They will cover: a) General economic and financial matters which affect Duracell's overall European business; b) Duracell Europe group financial results and forecasts; c) Groupe and transnational operational matters of a substantial nature, including European transnational structure, employment levels, introduction of new working methods / processes, business performance and future plans / investments. d) Other major or strategic business topics and decisions which may affect Duracell employees in Europe.
DURAVIT	DE	14/06/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	An exchange of views and information shall take place in the European Group Information Committee on major economic, financial, social and technical matters which result from Group actions involving multiple plants and which affect the employees.
Dyckerhoff	DE	24/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The economic situation of Dyckerhoff AG and of the areas of operations in Europe the employment trend in the areas of operations in Europe European-scale investment projects substantial planned changes in manufacturing production sites and production processes.
DYNAMIT NOBEL	DE	05/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Group, investment policy, employment situation in the undertakings, introduction of new working and production procedures, questions of safety at work and of health, legislation and court rulings with effects on employees, questions of environmental protection, personnel and social questions, other major topics concerning employees' interests which affect undertakings in at least two countries.
Dyno	NV	18/06/96	non précisé	The economic and financial situation Developments within production and sales Employment Investments Introduction of new working methods or production processes Plans regarding transfer of production, mergers, demergers, downsizing, full or partial closing of operations Mass layoffs.
EDS	USA	03/07/96	Représentants de différents Etats	Information is a one-way process of passing facts and views to the other party. Both management representatives and employee representatives are entitled to ask for information about the issues: EDS's economic and financial situation; Developments production, sales, employment and organisational structure; Trends in working methods and processes; New management operating processes; Structural changes in EDS's European organisation; Policy and philosophy.
ELECTROLUX	SV	16/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	This Council will provide a forum for the provision of information from Group Management which will be the basis of a constructive exchange of views on matters related to the Group's industrial, economic, commercial, financial, and social performance.

Regent, Sabrina (2009) Les négociations transnationales et les rapports entre autonomie collective et hétéronomie

ELF AQUITAINE	FR	19/07/94	Etats Syndicats européens et représentants de différents Etats	This body should facilitate at European level a debate and expression of points of view from the various participants, notably concerning: at an economic level: organisation and general activity, Group plans, general evolution of technology, research and development policy, etc. at a financial level: annual budgets and balances, consolidated Group accounts, etc. at an industrial relations level: employment policy (volume, structures, forecasts, etc.).
ELOPAK	NV	20/09/96	Représentants de différents Etats	These topics shall relate to the European activities of Elopak, and in particular to structure, economic and financial situation, developments of the business, production, sales, investments, employment, safety, environment, training policy, new production technologies and working methods. Matters which only relate to a single company will not be admitted, but should be dealt with within the normal structures and procedures of that company.
ENI	IT	19/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	a) economic-financial situation, b) business and investment plans, c) employment situation, d) reduction in size or closing of companies or production units which have transnational repercussions, e) transfers of productions outside of the E.U., f) introduction of new work methods or new production processes, g) transnational mobility plans for Group workers, h) health and safety aspects, i) professional training, j) positive action programmes.
ENSO OY	SF	16/09/96	Représentants de différents Etats	Cooperation meeting can deal with strategic issues relating to finance, technology, research and development, the environment, production, marketing, international and domestic competition, major changes in employment and business activities and personnel development.
ERICSSON	SV	18/01/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	This agreement establishes the "Ericsson European Committee (EEC)" within which Corporate Management and Employee Representatives will communicate with each other on the group's development and its economic, financial, social and organizational perspectives.
ERIDANIA BEGHIN-SAY	FR	08/03/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The issues raised shall concern the economic and financial situation of ERIDANIA BEGHIN-SAY, the development of its activities, the main industrial and technological projects which have major implications for jobs, the principles underlying the geographic location of activities and, more generally, employment policy.
EUROCOPTER	FR/DE	19/05/92	Syndicats d'un seul Etat	The European Information and Consultation Committee is a body which shall be provided with information and shall discuss economic, industrial and labour issues when their repercussions on the activity of the companies EUROCOPTER, France and EUROCOPTER Deutschland justify a global analysis and particular investigation.
FAG KUGELFISCHER	DE	06/04/95	Comité d'entreprise de différents Etats	In general the following topics are relevant for information and consultation: economical and financial situation and development of the FAG group of companies and the FAG enterprises including production and sales situation development of the employment situation in the FAG group of companies essential investment projects essential changes in the organisation and introduction of new work procedures or production methods of importance as well as rationalisation plans relocation, cut-down or close-down of companies, plants or parts of plants as well as mergers and splittings mass dismissals organisational structures questions of health and environmental protection other essential topics concerning the employees' interests, which have affect all the companies and employees. The chairman of the EBR can provide for further topics for consultation, subject to the consent of the central management.
FALKE	DE	05/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Falke shall inform and consult the European Forum on the following topics: the status of the business; the economic and financial situation of the company and its subsidiaries; staff developments in the FALKE GROUP; major investment projects in the FALKE GROUP; substantial changes concerning production processes, basic technologies and production sites.
FERRERO	IT	08/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Structure of the group and fundamental changes in organization. Financial situation of the companies in the Ferrero group which are within the European Union. Development of the employment situation of the companies in the Ferrero group which are within the European Union. Production and investment programmes. Market strategies. Professional training. Other prominent matters, which concern the employees and which effect at least two of the companies taking part in the meeting.
FIAT	IT	18/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Works Council shall be informed and consulted on the situation ad progress of the Group, in particular on: the economic and financial situation of the Group and Sectors, on the basis of the results of the consolidated balance sheet; progress and probable development of production and sales, particularly in the finished product Sectors; strategic investments at Group level; employment situation and probable developments; fundamental changes concerning organisation, introduction of new working methods and new production processes, which significantly affect the Group as a whole; reductions or closures, transfers of production, mergers, of Companies or establishments, which have considerable employment impact with transnational repercussions.
FORD	USA	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	1. Company structure and its economic and financial situation 2. Probable business, production and sales development 3. Employment situation and its probable development 4. Investments (Investment programs) 5. Fundamental changes to the organisation 6. Implementation of new work and production processes 7. Transfers of subsidiaries, establishments or major organisation components and transfers of production 8. Mergers or demergers of subsidiaries and establishments or major substantial organisational components 9. Downsizing or closure of subsidiaries, establishments or major substantial organisational components 10. Mass redundancies.
Fortis	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	At the annual meetings referred to in Article 7.1, the EWC will be informed about the development of the activities of Fortis during the past year and about the outlook for the future, on the basis of the Fortis Annual Report. Other appropriate subjects for information and dialogue will be, provided they affect the interests of employees of at least two of the countries mentioned in Article 1, the structure of Fortis, the probable development of the activities, the present state of affairs and trends in employment, investment projects, far-reaching changes in organisation, introduction of new working methods, transfers of activities, mergers, reduction or closing of undertakings, establishments or significant parts thereof and collective dismissals. 4. Information relating to the subjects mentioned hereabove will, in principle, when time permits and if the subjects are not deemed confidential, be given in writing to the Secretary of the EWC ahead of the meetings on whose agenda the subjects are mentioned. Apart from the information given in view of a meeting, written or oral information can also be given by the Executive Board to the Secretary between two meetings (such as quarterly financial results or press releases just before they are issued to third parties).
FRAMATOME	FR	16/02/96	Syndicats de différents Etats	This information can notably concern: the corporation's economic and financial situation, and the forecasts that can be made in these fields, the general situation of its business activity and its prospects in Europe, the main evolutions of employment and its tendencies within Framatome companies in Europe.
Franke	CH	01/02/96	Représentants de différents Etats	Specifically, the Forum, in agreement with the Group management, shall deal with the following topics: the business situation, including the trends of and prospects for the Franke Group, structural and strategic changes in the Group, financial and investment policy, the current employment situation, substantial changes concerning organization, basic and further training. At the suggestion of the employees' representatives, the chairperson of the Forum can schedule other topics after prior consultation with the Group management.
FRANTSCHACH AG	OS	1996	Représentants de différents Etats	The economic and financial situation; the probable development of the business and of production and sales; investments and investment planning; fundamental changes in the organization; the introduction of new working methods and production processes; transfers of production; mergers; cut-backs and closures of companies and establishments; collective redundancies.
FRITZMEIER	DE	18/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The contents of such a report shall be, in particular the company structure, the economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment, and if necessary, major investments, fundamental changes in the organization, the introduction of new working methods and/or production processes, possible transfers of production, mergers, cut-backs or closures, even of only parts of undertakings, and collective redundancies.
Fujitsu	JAP	20/09/96	Représentants de différents Etats	Fujitsu Group's current financial position and business outlook ii. International Computer Business Group's future plans and strategies; Major pan-European organisation changes within International Computer Business Group iv. Mergers, acquisitions, divestments, closures or transfers of operations which may affect International Computer Business Group. Items proposed by ECF Representatives, which must be submitted to the Chairman at least eight weeks ahead of scheduled ECF meetings Items to be discussed at the Forum will be determined by the Chairman.
GALLAHER LTD	USA	28/08/96	Syndicats de différents Etats	The business of the Forum will consist of information and consultation on transnational matters between Central Management and Employees Representatives which significantly affect the activities of the Group, structure, the economic and financial environment in which it operates, the probable development of the business and of production and sales, forecasts for employment, major investment programs, substantial changes in its organisation, working methods or production processes, transfer of production, mergers, cutbacks or closures of undertakings, establishments or important parts thereof and collective redundancies.
Gamma	NL	06/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The information and consultation shall relate particular to the structure of the group, the financial and economic position, the probable development of production and sales, investments, substantial changes concerning organization, the introduction of new working or production methods, environmental protection, mergers, relocations, cut-backs or closures of undertakings, the situation and trend in employment and collective redundancies.
GAN	FR	27/08/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The structure of the Group in the European Union, its economic and financial situation, probable evolution of activities, the situation regarding employment and its evolution, general training orientations, purchases, mergers and disposals of companies, decisions whose consequences affect employees' responsibilities, qualifications, professional training and working conditions.
GATE GOURMET	CH	13/08/96	Représentants de différents Etats	Structure, economic and financial situation of the Group of undertakings; Probable development of production and sales; The situation and probable trend in Employment; Investments; Organizational changes with transnational effects; Introduction of new working methods and production processes; Transnational transfer of production with collective redundancies; Mergers; Safety and hygiene and environmental protection/waste management over the period since the last meeting; Group-wide human resources matters; Policy and effectiveness of information and communication; and on all relevant matters according to the EU-Directive.
GEBERIT	CH	21/08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Information topics Research and development Economic and financial position Important investment projects Corporate image Structural and process organization Production techniques Employment situation Discussion topics Initial and further training Health and safety Environment Working conditions Working hours Equality The catalogue of topics set out above can, as required, be modified with the mutual agreement of the employee and employer delegates.
GEC ALSTHOM	UK/FR	30/05/96	Syndicats de différents Etats	The objective is to create a forum for the provision of information and an exchange of views on matters relating to the Company's overall strategy, economic and financial situation, the competitive situation and general issues of Human

				Resource development in the context of overall business performance, including probable trends in employment.
GEHE	DE	20/09/96	Représentants de différents Etats	The information and consultation shall cover in particular: the structure of the GEHE group, including substantial changes, the economic and financial situation, the development of the business and of production and sales, and its influence on the employment situation, major investments, substantial changes concerning organization, measures regarding occupational health and safety and industrial environmental protection, training and education programmes and programmes to support women at European level, other events and plans that can substantially affect the interests of company employees in at least two European countries.
Gemeentekrediet - Crédit Communal	BE	24/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	This shall be the case in particular as regards: the structure of the group and its subsidiaries the economic and financial situation and outlook of the group the probable development of business in the group and its subsidiaries the probable trend in employment new acquisitions or sales of holdings substantial changes in the organization of the group and its subsidiaries plans for mergers, cut-backs or the closure of undertakings collective redundancies possible synergy within the group introduction or modification of measures concerning employees' health and safety investments introduction of new working methods.
GENERAL ACCIDENT	UK	01/07/96	non précisé	Economic and financial conditions and their impact on the business; development of business including sales and profit performance; business structures and implications for staffing patterns; new working methods, including use of technology and evolving distribution patterns; health and safety issues.
GENERAL MOTORS	USA	16/09/96	Représentants de différents Etats	The topics covered by the Forum will only be the transnational issues which affect the interests of the GME workforce, of the type listed below; GME's economic and financial situation production and sales trends investments employment situation and staffing trends plant level productivity and cost trends planned relocations of production and service areas introduction of new production technologies introduction of new forms of work organisation.
GENERALE BANK	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Information: exchange of verbal or written information and verbal explanations regarding these data between Central Management or any other more appropriate level within the Group and the representatives of the Group's staff within the European Committee. The European Committee shall be informed and consulted, in particular, on economic, financial and social questions affecting the Group, i.e.: its structure, its economic and financial situation, the manner in which its activities are likely to develop, the situation and likely developments as regards jobs, its investments, substantial changes affecting its organisation and the introduction of new working methods. In the event of activities being transferred, mergers, closures or collective dismissals, the European Committee shall be consulted in advance on measures having a significant effect on the interests of staff in at least two of the Group's companies situated in different countries.
GENERALE DES EAUX	FR	21/09/93	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Labour Relations Discussion Body shall be a forum for pan-European discussion and exchange of opinions on the evolution of the composition of the Group and on its economic, financial, and social perspectives. Members shall be regularly informed of circumstances affecting the business of the Group, independently of the report and various internal publications. They shall be sent a short quarterly memorandum specially drawn up for them.
Georg Fischer	DE	08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	By agreement with corporate group management, the following matters in particular may be concerned: Current employment situation and expected business developments Economic situation of the company Larger investments Significant structural or organisational changes.
Gerresheimer	DE	19/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The following topics may be discussed: 1. structure of the Group and its economic and financial situation; 2. the employment situation and its probable development; 3. investments (investment programs) 4. basic changes in the organization of work 5. the introduction of new technologies as well as rationalization measures 6. the removal of companies, operations or major parts thereof as well as the transfer of production 7. the merger of splitting up of companies or operations 8. the restriction or closure of companies, operations or major parts thereof as well as the transfer of production 9. other major points affecting employee interests as agreed between the European Works Council and the Group management.
GKN	UK	07/11/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Business performance information will include financial, production, sales and employment aspects and management will seek to indicate trends and market prospects.
GMAC	USA	30/05/96	Représentants de différents Etats	The topics for discussion at the meetings of the Forum and Liaison Committee will be transnational issues which are considered significant inasmuch as they affect employees in at least two of the Schedule 4 countries, eg.: GMAC's economic and financial situation; Developments in service, sales, employment and organisational structure; Trends in working methods or service criteria; Structural changes in GMAC's European organisation.
GRUNDFOS	DK	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The FORUM especially discusses subjects which are of occupational importance e.g. the Group structure and essential changes of the organization the expected development of activities, production and sales the occupation and the expected development of the occupation establishment of new companies moving of production reduction or closing down of companies considerable dismissals use of new technology development of working conditions security and environment other relevant conditions.
GRUNDIG	DE	27/08/93	Comité d'entreprise de différents Etats	In order to enable the timely supply of significant information, the latter may also be communicated in writing. Economic matters shall include in particular (cf. paragraph 106 of the workers' representation act Betriebsverfassungsgesetz): the economic and financial situation of the company; the situation of production and markets; the production and investment programme; rationalisation plans; manufacturing and working methods, in particular the introduction of new working methods; capacity reduction or closure of production plant; production transfers; and significant change in the nature of the company's activity or its organisation.
Gruner + Jahr	DE	01/07/96	non précisé	The aforesaid information shall cover the development of business and general perspectives for the G + J Group, including: the structure of the Group and its economic and financial situations; the anticipated development future business, production and sales; the order book position and its anticipated development; investments (investment programme); basic organisational changes; the introduction of new working and production procedures; transfers of production or undertakings or major parts thereof; mergers or divisions of companies or undertakings; cut-basics or closures of companies, undertakings or major parts thereof; mass dismissals. Consultations within the meaning of clauses 2 and 3 only have to refer to the compensation or alleviation of financial losses sustained by employees as a result of international changes in companies or undertakings.
GUINNESS	IR	05/09/96	non précisé	In its meetings, the GEF will concentrate first and foremost on the performance of Guinness PLC Group (and especially with its activities in Europe), the Group's general strategy orientation, its commercial and financial situation, as well as the employment situation and its likely development; It will also concentrate on investments, basic changes in the organisation, the introduction of new working and production methods, the relocation of production, amalgamations, downsizing or closure of companies, or plant or important parts of these units, and on significant redundancies. Then GEF may agree to discuss other subjects.
HAFSLUND NYCOMED	NV	06/06/95	non précisé	The EWC meetings shall relate in particular to the corporation's structure, economic and financial situation, to the probable development where activities, production, sales and employment in the corporation are concerned and to other matters of mutual concern. The probable trend of investments, substantial changes concerning the organization of undertakings or the corporation, the introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cut-backs in or closures of undertakings, establishments or important parts thereof and collective redundancies can also be taken up.
HAGER	DE	20/09/96	non précisé	The information and consultation proceedings shall relate to the following subjects in particular: the structure of the group of undertakings its economic and financial situation the probable development of the business and of production and sales the situation and probable trend of employment investments substantial changes concerning organisation the introduction of new working methods or production processes transfers of production, services and research mergers, cut-backs or closures of undertakings collective redundancies the status and trend of employees' skills training and further training, activities pay issues the development of working time the development of working conditions worker and environmental protection issues the development of employers' contributions production and investment programmes rationalisation plans other events and plans which might significantly affect the interests of the employees of the group.
HAMILTON	USA	13/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Central Management will present a report to each meeting of the European Forum on the progress and prospects of Hamilton Standard (EU) in the European Union in particular relating to structural, economic, financial, business development and human resources issues having a significant effect on employees.
HANSON BRICK	UK	11/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In particular, discussion may include transnational matters relating to the structure, the economic and financial situation, the competitive position, major plans of the business and production, sales, employment, health and safety, training policy, new products, processes and the environment.
HANSON ELECTRICAL	UK	09/09/96	Représentants de différents Etats	This Forum will provide a basis for the provision of information from management which will enable a constructive exchange of views on matters related to Hanson Electrical's industrial, economic, financial, commercial, technological, structural and significant human resource development in so far as these issues pertain to more than one country within the EU or EEA.
HEBEL	DE	19/12/95	non précisé	Information and consultation shall relate in particular to: structural change within the Hebel Group economic and financial situation expected trends in the business, manufacturing and sales situation employment situation and foreseeable trends major investments fundamental organizational changes introduction of fundamentally new working methods or manufacturing processes relocation of manufacturing facilities merger, downsizing or closure of companies, plants or major parts of these units, and large-scale redundancies.
Hella	DE	18/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The expected development of the business, production and sales situations, the employment situation and its anticipated developments, investments (investment programmes), fundamental changes in organization, introduction of new working and production procedures, relocation of companies, plants or important operating units as well as any shifting of production, mergers or splitting-up of companies or operations, cutbacks or shutting-down of companies, plants or important operating units, mass redundancies. The members present shall be given adequate opportunity to state their position on the individual points concerned. The members can submit proposals to Central Management with regard to information on other transnational topics, with such proposals being considered at the next EEF meeting.
HENKEL	DE	15/09/94	non précisé	At the meetings representatives of the Henkel KGaA management shall communicate information about the situation of the Henkel Group in respect of the following topics: the economic and financial position of the company the situation with regard to production and sales Henkel's market strategies in Europe production and investment programmes the employment situation training and further training programmes action in respect of health and safety at work plans and action in the sphere of environmental protection.
HERBERTS	DE	21/03/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Thus the following themes could be considered for the "Committee for European dialogue": Corporate structure; The economic structure of the Herberts Group; The financial and investment policy of the Herberts Group Employment situation; The employment situation in the Herberts Group; The introduction of new working methods or production processes; The relocation of companies, factories or major parts of them that considerably affect the interests of the staff; Themes concerning further education and training; Themes of health and safety; Themes concerning environmental protection.

Hercules	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	Within the scope the annual meeting will normally address the following topics in particular: corporate structure ; the economic and financial position and business development of Hercules in Europe major investment projects ; major organisational changes ; other important topics affecting employees on subsidiaries in at least two countries in the European Union ; the situation and probable trend of employment ; health, safety and environmental matters ; transfer of production, mergers, cut-backs, closures of companies or collective redundancies, provided such transfer of production, mergers, cut-backs, closures of companies or collective redundancies are transitional. The delegates may make suggestions to the Chairperson about information on further topics. These shall be taken into account at the next Europe-Forum meeting.
Hewlett-Packard	USA	30/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The European employees' representatives shall have the right to be informed and consulted on the impact of transnational company decisions in Europe, relating to the Transnational structure of the company, its economic and financial situation, the probable development of the business and/of production and sales, the situation and probable trend of employment, investments and substantial changes concerning organization, introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cutbacks or closures of undertakings, establishments or important parts thereof and collective redundancies.
HITACHI	JAP	02/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	(a) General economic and financial matters which affect Hitachi's overall European business. (b) Group financial results and forecasts. (c) European corporate and operational matters, including transnational employment levels, business performance and future plans. (d) Other major or strategic business topics and decisions which may affect Hitachi employees in Europe. (e) Reports received from the Steering Committee of the Conference. Such information would, in normal circumstances, be provided on a timely basis after becoming known to the management representatives of the Steering Committee. It may be communicated to employee representatives either at Conference meetings, Steering Committee meetings or separately in writing, as appropriate in the circumstances.
HOCHTIEF	DE	22/05/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The board of directors of HOCHTIEF shall inform the EWC of the business activities of HOCHTIEF and their resulting impact on the employees of the associated companies of HOCHTIEF that fall under the scope of the present agreement. 6.3 The information and consultation shall be performed in good time and in detail before the impact on the employees is experienced.
HOECHST	DE	07/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The following topics shall in principle be covered by the European Dialogue Committee: corporate structures, the economic position of the Group, the Group's financial and investment policy, the employment situation within the Group, fundamental alterations in the organization of, or any relocation, reduction of operations or closure of companies, works or substantial parts of these units, which significantly affect employees' interests, questions of training and further training, health and safety matters, environmental-protection matters.
HONDA	JAP	12/12/94	Représentants de différents Etats	All parties accept that the responsibility for communication and consultation for local (location and national) matters shall remain at local level and that therefore the topics to be discussed at these meetings shall cover European matters only and shall relate primarily to the following areas : European business activities for current year. European business plans for forthcoming year. c) Discussion of these topics shall at the same time contribute to an exchange of information on trends and strategies and promote understanding to the benefit of all present.
HOOGOVENS	NL	20/08/96	Syndicats et Comités d'entreprise	a) the economic and financial position of the group; important topics include the financial results, investment programmes, research activities, relocations, cutbacks and the closure of branches; b) the employment trends in the group; c) the structure of the group; d) new manufacturing technologies; e) the situation with regard to the product-market combinations; f) company takeovers; g) key changes in the organization; h) safety in the workplace; i) changes in working methods; j) (changes in) working hours; k) training; l) the annual report.
HOWDEN	UK	01/09/96	non précisé	i) Prospects for business sales and production ii) Transfers of production, collective redundancies and closures iii) Significant Moral and organisational changes iv) New produce and technology, working methods and production processes. v) Trends in employment vi) Training vii) Health and safety viii) Environmental protection.
HSBC	UK	06/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Business position of the HSBC Group Number of staff employed/employment trends/new working methods/new technology Macro economic conditions General business strategy and consultation on Acquisitions/Mergers/Disinvestments as early as possible. Products/business development Investments Substantial organisational changes involving two or more EU Member States.
HUGHES	USA	18/06/96	non précisé	Hughes's economic and financial situation Developments in production, sales, employment and organisational structure Trends in working methods or production processes New management operating processes Structural changes in Hughes' European organisation.
ICL	JAP	18/10/95	Représentants de différents Etats	For example, within the above scope, such matters will include: mergers, acquisitions or divestments major pan-European organisation changes closures or transfers of operations. In particular the regular meetings of the ECF will include agenda items which cover: ICL's current financial position and business outlook ICL's future plans and strategies Items proposed by ECF Representatives and at least once a year, there will be a review at the operation of this Agreement at an ECF Meeting. Consultation on ICL's plans and strategies within the scope of this Agreement will take place early enough to enable ICL to give due consideration to the views expressed.
ICOPAL	DK	01/08/96	Représentants de différents Etats	The meeting shall relate in particular to the structure, the economic and financial situation, the production and sales, the situation and probable trend of employment, investments, etc.
Imperial Chemical Industries (ICI)	UK	25/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	It will be the role of the ECF to discuss significant strategic business matters of common concern which affect the ICI Group in more than one country of the European Union.
Imperial Tobacco	UK	14/06/96	Représentants de différents Etats	The Forum will focus principally on the performance and overall strategy of Imperial Tobacco. In particular, discussion may include transnational matters relating to the structure, the economic and financial situation, the competitive position, major plans of the business and production, sales, employment, health and safety, new products, processes and the environment.
ING	NL	06/03/96	Comité d'entreprise de différents Etats	This meeting shall relate in particular to the structure of ING Group, its economic and financial position, the probable development of business, production and sales, the situation and trend of employment, investments, and substantial changes concerning the organization, introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof, and collective redundancies.
INTERBREW	BE	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The competence of the Council shall cover the following subjects inter alia: the structure of the undertaking as a Group; its economic and financial situation; the probable development of its activities; production and sales; the situation and probable trend of employment; investments; efforts and/or problems in the field of the environment, safety and health; substantial changes concerning organisation; the introduction of new working methods or production processes; transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings or establishments and collective redundancies.
INTERNATIONAL SERVICE SYSTEM (ISS)	DK	28/06/95	Syndicats européens	The structure, economic and financial situation, the development of the Group and of its turnover, the current situation and probable trend of employment, investments and substantial changes concerning organisation, introduction of new working methods of processes, training and safety issues, and the result of mergers, cut-backs, closures of undertakings or collective redundancies. ALWAYS PROVIDED that such issues may affect the interest of the employees of the ISS Group in more than one country in Europe. Consequently, issues which only relate to the operations in a single country will not be admitted. Matters relating to wages, salaries, benefits and general compensation issues should be dealt with under the applicable, local structures. The parties concerned acknowledge that ISS by virtue of its listing on the stock exchanges of Copenhagen, London and New York is under an obligation to immediately disclose material business information concerning ISS to the stock exchanges, and that from case to case such obligation may call for information to be disclosed prior to such information being discussed in the Council.
IPT	UK	04/05/95	non précisé	Economic and financial performance, major strategic issues and plans for further business development, commercial issues, investment, technological innovation, human resource management issues, health and safety and environmental protection issues.
ITALCEMENTI	IT	28/06/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The practice of informing and consulting employee representatives shall focus on the following specific areas for all the enterprises indicated in the annex: final production and sales figures and their likely future trend; the financial results; the employment situation and probable trends; important investments as well as significant and substantial technological innovations which may affect levels of employment and/or work organization and working methods; restructuring of enterprises or works and transfers of production which may affect employment in general; vocational training; initiatives concerning safety at the workplace and the working environment.
ITT AUTOMOTIVE	USA	28/08/96	Représentants de différents Etats	a) the economic and financial situation; b) the production and sales situation; c) the projected development of business; d) the employment situation and its projected development. Furthermore BOM will inform and consult the Employees about the following measures, insofar as these have any bearing on the interests of the Employees: e) investment programs; f) radical changes of production and working methods; g) transfers of production; h) collective redundancies; i) mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof.
ITT CANNON	USA	19/09/96	non précisé	a) economic and financial situation, b) production and sales situation, c) projected development of business, d) employment situation and projected development. Furthermore, Management will inform and consult the Representatives on the following measures, in so far as they have any bearing on the interests of employees of at least two countries: e) investment programs, f) radical changes of production and working methods, g) transfers of production, h) collective redundancies, i) mergers, cut-backs or closures of undertakings.
ITT Flygt	USA	05/09/96	non précisé	At the Forum's annual meeting, management will present a report which shall relate in particular to the structure, economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment and investments. At the Forum's meeting management and employee members may engage in a discussion and exchange views on the matters presented in the report.
ITT Industries	USA	05/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The structure of the company its economic and financial situation the probable development of the business and of production and sales the situation and probable trend of employment investments substantial changes concerning organization the introduction of new working methods and production processes transfers of production mergers, cut-backs or closures of companies, establishments or important parts thereof collective redundancies.
JEFFERSON SMURFIT	IR	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The issues to be addressed will be transnational in nature, affect at least two countries and will be in accordance with the Directive.

JOHNSON CONTROLS	USA	02/05/96	non précisé	The communication of matters of significant transnational interest to JC European employees; These matters are : customer expectations and economic outlook; the financial results of JC's business; production and sales developments; substantial operational changes; employment trends ; and safety and environment.
KAEFER	DE	15/03/95	Représentants de différents Etats	The European Works Council shall be put into the picture by "Central Management" on all matters of economics and social importance which affect the group as a whole such as: economic and financial position of the European KAEFER group of companies, KAEFER's economic perspectives and market strategies, personnel matters, employment trends and investment perspectives, social policies, industrial safety and protection of labour, joint ventures and participation on large European projects, and important effects of political developments on the European KAEFER group of companies.
KAO	JAP	17/05/96	Représentants de différents Etats	The topics discussed at the meetings shall relate to current and proposed activities of Kao Corporation and Kao European Subsidiaries within the following areas : i) Business Development (including investment policy and employment situation) ii) Production; iii) Organisation ; and iv) Safety and Environment.
KELLOGG	USA	10/09/96	non précisé	Subjects for information and consultation of the Forum will focus on the following: Economic and financial situation of the Company. Development of the business structure including competitor issues. The Company structure and major organisational changes. Employment situation. Major reduction of work force or closing down of facilities. Significant investment projects. Training and Development. Health, Safety and Environment. Any other subjects which are of interest for the employees in at least two countries.
KEMIRA	SF	07/02/96	non précisé	The meeting shall discuss multinational items, which are of major importance to the group and which concern more than one group company, relating primarily to group strategies, financial situation, business and market development, new production technologies, employment situation and environmental protection. The meeting shall not discuss items concerning wages or terms of employment.
Keramik Laufen	DE	19/02/96	non précisé	European Trade Union Institute In this connection, the information provided shall refer to structural changes the economic and financial situation and outlook the situation and outlook with regard to capital expenditure and employment important changes in the organization, labour organization and production methods safety, health and environmental protection. Euro-Forum serves as a platform for information and consultation for important projects affecting the employees' interests or extraordinary measures that could have a negative impact supranationally on social structures, employment on the workforce. This shall apply in particular to: rationalization measures training policies the introduction of new technologies production relocation mergers, plant shut-downs large-scale layoffs Euro-Forum Laufen shall not deal with specific questions concerning individual companies or with political matters.
Kimberly-Clark	USA	16/07/96	non précisé	Typical items for discussion at the European Communications Forum are: 1. The economic and financial performance of the organisation (given the corporate restraints). 2. Sales performance and new products launched. 3. Key operations results. 4. Investment projects progress report 5. Sourcing changes 6. Personnel policies and social issues 7. Health and safety review 8. Training and education 9. Environmental review.
KLM	NL	12/09/96	Représentants de différents Etats	The meetings shall relate in particular to the structure, economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment, investments and substantial changes concerning organization (transfer of production) or introduction of new working methods, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof, and collective redundancies. The European Forum has the right to receive information from the Board.
KM EUROPA METAL	DE	07/05/96	Représentants de différents Etats	The timely exchange of information and consultation are effected on the basis of a reporting format drawn up by the Board of Management, covering the following points: company structure forecast developments in the commercial, production and sales areas employment situation and prospects investment basic organisational changes introduction of new working methods and practices changes in location of production mergers down-sizing or shut-down of companies, factories or significant production units and the possibility of collective dismissal. Matters covered are limited to those of interest to European employees as a whole or those significantly affecting the interests of employees in at least two European countries.
KNORR	DE	06/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The contents of such information and consultation shall be the information specified in the aforementioned directive.
KOMATSU	JAP*	19/09/96	Représentants de différents Etats	The operational structures within the Komatsu group ; the social, economic and financial situation of the Komatsu group and possible developments; the general investment program of the Komatsu group ; the strategic changes in (I) organisation, (ii) working methods and (iii) production processes ; the employment situation and any significant changes in the organisation of the Komatsugroup in the European Economic Area ; other employee issues which could have consequences for Komatsu undertakings in at least two Member States in the European Economic Area.
KONE	SF	21/06/95	Représentants de différents Etats	a) general policy issues of a strategic and global character concerning the future direction of KONE as a whole. The KONE management will review the KONE overall strategy, its structure, human resources, economic and financial situation, the probable development of its business, as well as the constraints imposed by international competition. b) issues of strategic and global interest which may be raised in a session of question and answer between the management and the employee representatives in a two way dialogue. c) a specific "core issue" which will be chosen by the Forum Coordinator in consultation with the Forum Working Group each year, e.g. among the following subject matters of genuine interest to the entire KONE workforce: employee communication, employment, health and safety, training, productivity, quality, products and production, technologies, financial matters, etc.
KONINKLIJKE PAKHOED	NL	19/09/96	non précisé	The provision of information and exchange of views between the parties shall relate in particular to the structure, the financial and economic situation, the development of business, operational activities, general personnel matters and (other) substantial transnational changes at Koninklijke Pakhoed affecting its subsidiaries and companies in which it has a participating interest in the countries of the European Community.
KRAFT JACOBS SUCHARD	USA	26/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	These topics include the structure, economic and financial situation of KJS in EU/EEA, the probable development of the business and of production and sales, the employment situation and its probable trend and substantial changes concerning the organization, transfers of production, mergers, cut backs or closure of undertakings, establishments or important parts thereof and collective redundancies.
KREDIETBANK	BE	19/09/96	Représentants de différents Etats	The employees' representatives appointed in accordance with Article 4 shall receive information on an annual basis on the following subjects: the structure of the group and the changes therein the development of the results and the general outlook for the undertakings concerned employment in the group the development of the banking and insurance sector and possible synergies. This information shall be discussed at the annual meeting so that the employees' delegation (whether in full or in part) can formulate standpoints on these issues.
KRONOS	USA	04/09/93	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The topics of the meetings of the European Workers Council shall be: Corporate structure, The economic and financial situation and development of the plants of the KRONOS Group, Investment policy, The employment situation of the companies, Major changes in the organisation and introduction of new working methods or Production processes of importance for the KRONOS Group, Matters relating to training and education, Safety and health safety, Environmental matters, Other important topics which affect employee interests and have an impact on companies in at least two countries.
KRUPP	DE	05/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Krupp AG Hoesch-Krupp must inform and hold a dialogue with the EBR in its annual meetings about the following topics that are relevant across countries and regard at least two conglomerate branches in the member countries: the structure and strategies of the conglomerate and its departments the financial and economic situation of the conglomerate expected developments in the areas of revenues, productions, and sales employment situation and its expected development the investments of the conglomerate important changes in the organization of the conglomerate and its departments other relevant topics that are of interest to the employees and that have an effect on at least two branches in at least two countries, for example: geographic changes in productions and amalgamations.
KSB	DE	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Specifically, information and consultation shall cover the following subject areas: fundamental changes in the Group's structure the Group's economic and financial situation the probable development of the business and of production and sales the situation and probable trend of employment strategically relevant investments fundamental changes in the organization the introduction of new working methods or production processes relocation of companies, establishments or important parts thereof, and transfers of production mergers or break-ups of companies or establishments cut-backs or closures of companies, establishments or important parts thereof collective redundancies.
KUGELFISCHER	DE	06/04/95	non précisé	In general the following topics are relevant for information and consultation: economical and financial situation and development of the FAG group of companies and the FAG enterprises including production and sales situation development of the employment situation in the FAG group of companies essential investment projects essential changes in the organisation and introduction of new work procedures or production methods of importance as well as rationalisation plans relocation, cut-down or close-down of companies. plants or parts of plants as well as mergers and splittings mass dismissals organisational structures questions of health and environmental protection other essential topics concerning the employees' interests, which have affect all the companies and employees.
KVÆRNER	NV	20/09/96	non précisé	The ECC meetings must particularly deal with information on the group's structure, its economic and financial situation, expected developments in group activities, production, sales, employment and other matters of joint interest. Probable development of investments, major changes in the organisation of the operations or the group, the introduction of new working methods or production processes, production transfers, mergers, downsizing or the closing down of operations, companies or significant parts of these and lay-offs can also be dealt with.
LAFARGE COPPEE	FR	08/06/94	Syndicats de différents Etats	The purpose of the Committee is to promote the exchange of views and a dialogue between management and employee representatives on all economic, financial and social questions which, because of their importance and wide-ranging impact, are likely to affect the Group's European companies. At its annual meeting, the Committee shall receive information on the Group's current situation and its economic and financial outlook, trends in the markets, major investments, significant changes in its scope of consolidation, and developments in the field of employment and in its social policies (employment, training, working conditions). The Committee shall also receive information on the Group's participation in major European projects.
LEICA	DE	19/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The subjects of information and consultation will, in particular, be the following decisions by corporate management with cross-border impact within the territory covered by this Agreement: corporate structure and significant changes thereto; the economic and financial situation; the position and likely future development of production and employment; major investment projects and fundamental organizational changes; the introduction of essentially new work methods and production processes.
LIEBHERR	DE	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The content of the Liebherr Group's annual meeting shall be: the economic and financial situation and probable trend of the business and of production and sales substantial investment plans and fundamental changes in organization the introduction of fundamentally new working methods or production processes.

LINPAC PLASTICS	UK	09/02/96	non précisé	The LPECC will focus principally on the performance of the LINPAC Plastics Division (and in particular of its European operations/companies), the direction of the overall strategy of the Division on jobs and employment policy, and broad commercial factors affecting its operations. These could include competitor issues, branding issues, trade developments, raw material issues, security of our technical and commercial interests etc. Additionally, other relevant cross divisional employee issues such as health, safety, and the environment may be covered.
L'OREAL	FR	17/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Social Dialogue Council is a structure expressly set up for cross-border information and consultation of Employee Representatives regarding the existing situation and future economic, financial or social prospects of the L'OREAL Group. At European level, this structure should enable genuine social dialogue to be established between the management of the L'OREAL Group and Employee Representatives.
Lufthansa	DE	29/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The information and consultation shall in particular regard the structure of DLH its economic and financial situation the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment investments substantial changes concerning organization the introduction of new working methods or production processes transfers of production, services and research mergers, cut-backs, divestiture or closures of companies, establishments or important parts thereof collective redundancies issues of occupational safety and environmental protection production and investment programmes rationalization plans other procedures and plans that can substantially affect the interests of the employees of DLH, in particular in the Community countries.
LYONNAISE DES EAUX	FR	05/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The purpose of the European Committee is to promote information and social dialogue and encourage the sharing of experiences among employees of different nationalities. Social dialogue shall concern, in particular: economic activities, financial situation, employment trends and annual or multi-annual employment forecasts and any preventive action that may be planned on the basis of these forecasts both within the Group and, in particular, in the undertakings that comprise the Group in Europe; consolidated accounts and the relevant auditor's report; the Group's economic prospects for the coming year and, more particularly, the economic prospects of the Group's undertakings in Europe. In addition, each meeting of the Committee shall consider a specific subject of transnational significance.
MAHLE	DE	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Information and consultation shall relate, in particular, to: the Group's structure as well as the economic and financial situation, the expected development of the business, production and sales situations, the employment situation and its anticipated developments, investments and production programmes, fundamental changes in organization, introduction of fundamentally new working and production procedures, relocation of companies, plants or important operating units as well as any substantial shifting of production, closing-down of companies, plants or important operating units, mergers mass redundancies
MAN	DE	30/05/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	a) The economic and financial situation as well as the development of the Group and sub-groups; b) Group strategy; c) Substantial investment projects and fundamental changes in organization insofar as these affect staff interests; d) Transnational relocation of business activities; e) Closing-down of plants or parts of operations; f) Employment situation; g) Initial and further-training measures; h) Other matters having a transnational impact of the interests of staff.
MARAZZI	IT	19/09/96	Syndicats de différents Etats	a) the economic and financial situation; b) the activities and investment programmes; c) the state of employment; d) closures of companies with transnational repercussions; e) transfers of production outside the boundaries of the E.U.; f) positive action programmes; g) questions regarding health and safety; h) vocational training.
MARS	USA	26/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Information Centre Aim: To provide the latest information directly to all staff on operating results, bonuses, promotions, transfers, sales activities, etc. and other background information. Frequency: adjustments are made as often as is necessary. Participants: aimed at all staff. b Corporate newsletters such as Echo, Mars Newsletter Aim: To provide general company information Frequency: Mars Newsletter appears at least four times a year. If necessary, separate letters are also sent to staff. b Communication via the computer network Aim: To give staff the opportunity to communicate with one another and to obtain information via the network. Participants: all staff who have access to PCs. Information Exchange Meetings Aim: To exchange information on transnational developments in the company with staff in other SFE establishments; To exchange ideas and hold dialogue on such subjects. Permanent subjects: State of business; Market developments; Capacities overview production; Investment plans; Questions and answers; Special subjects.
MATRA HACHETTE LAGARDERE	FR	03/09/96	Syndicats d'un seul Etat	Information about the : economic activity, financial situation, trends in employment and structures in the Group and in each of the undertakings making up the Group, including those operating abroad. The members of the Group-Level Works Council shall receive, once a year and within a period which shall not exceed one month as of their publication, copies of the consolidated accounts and balance sheet together with the corresponding Auditors' Report. The Full Staff Representatives and the Trade Union Representatives shall receive copies of the social balance sheets of the companies making up the Group, where these exist. The members of the Group-Level Works Council shall be informed, within the framework referred to above, of the strategic directions of the Group, its economic prospects for the year ahead and the possible social consequences thereof. The Group-Level Works Council shall, without replacing the representatives bodies of each of the undertakings in the Group in their respective areas of competence, receive information about the economic activity, financial situation, trends in employment and structures in the Group and in each of the undertakings making up the Group, including those operating abroad.
Matra Marconi Space	FR	22/03/96	non précisé	General Company situation consolidated economic and financial situation of MMS organisational changes global strategy mergers, take-overs, alliances, share holdings the economic environment and development prospects of MMS activities location issues, sites etc social issues, and guidelines concerning Human Resources policy manpower evolution.
MAYR-MELNHOF	OS	1995	Syndicats de différents Etats	The information concerned shall relate in particular to the structure of the company, its economic and financial situation, the anticipated development of its business, production and sales position, as also to the employment situation and its anticipated development, to investment, to fundamental changes in organisation, new work practices and manufacturing processes, to relocation of production, to amalgamations, reductions in size and closures of companies, plants or important parts of such units, or to mass redundancies.
McDonald's	USA	21/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Customer service, quality, people, training, teamwork, new working methods and new processes, respect for the environment, products, organisational structures, the performance of all the companies in Europe, the global evolution in business within the EU and any major organisational changes affecting companies in more than one Member State of the EU.
Mead Packaging	USA	25/06/96	non précisé	The I.D.I.S.E. is a structure for information, reflection and dialogue at European level on the following points once they have a transnational impact: structure of the undertaking economic and financial situation based on the consolidated accounts; probable development of business production and sales; situation and probable; trend in employment; investment; substantial changes concerning organization, introduction of new working methods or new production; processes; transfers of production; mergers and the creation of new activities; cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof, collective redundancies.
Merck	DE	22/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Corporate structures the economic position, financial situation and development of the Merck Group in Europe investment policy the employment situation of the companies major changes in organisation and introduction of new work methods or production processes of significance to the companies as well as matters of environmental protection, on the job safety and health matters of basic and further training other major subjects of supranational significance to employee interests and which effect the companies.
Merck Sharp & Dohme	DE	01/06/96	Syndicats de différents Etats	The Council shall obtain relevant and appropriate information from the management of the Company (hereinafter referred to as the 'Management') which shall constitute a basis for a constructive exchange of views on issues relating to the industrial, economic, commercial, financial, technological, R&D-related, structural and human resources-related development of the Company, in the context of overall commercial results.
MERLONI ELETTRODOMESTICI	IT	21/09/93	Syndicats et Comités d'entreprise	Questions concerned at national and European level Macro-economic situation of the sector, Group prospects and developments in the company's consolidated balance sheet, Employment trends, Investment by product line and by manufacturing process. Questions concerned at plant level Group prospects, Manufacturing programmes, Investment in products and processes, Employment trends, Occupational trends.
Miroglio	IT	06/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Structure of the group and fundamental changes in organisation Economic and financial situation of the Miroglio Group and the companies within the European Union Development of the employment situation of companies in the Miroglio group, within the European Union Production programme, investments, research and development Market strategy Professional training Further important subjects concerning the employees and which have an impact on at least two of the companies which participate.
Mitsubishi Electric	JAP	21/06/96	Représentants de différents Etats	The topics to be dealt with at the meetings, to the extent that they are of a transnational nature, having an effect on the interests of employees of the establishments in two or more Member States shall relate primarily to the structure, economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment and investments. Further topics to be dealt with, provided they are considered to have a considerable effect on the employees of two or more Member States include, substantial changes concerning organisation regarding introduction of new working methods or production processes, transfer of production, mergers, cut-backs or closures of units, closures of undertakings, establishment or important parts thereof, and collective redundancies.
MoDo	SV	18/09/96	Représentants de différents Etats	The commercial situation and strategic orientation The financial situation Capital investments and other long-term plans The environment Current events which may affect the Group.
MYLLYKOSKI OY	SF	09/94	non précisé	The commercial situation and financial position of the companies; Employment situation in the companies; Major investments; Major changes in the organisation of the companies, in technology and in manpower levels.
NATIONAL WESTMINSTER BANK	UK	17/04/96	Syndicats de différents Etats	The Group's financial performance and investment strategy the international economic environment and its impact on the Group's future direction the international competitive environment and areas for potential development of the Group development of the Group's vision, values, culture substantial changes concerning the structure of the Group plans for, and the results of, mergers, acquisitions, cut-backs, closures of undertakings or collective redundancies employment issues and strategic human resources policies new ways of working use of new technology training and development health and safety environmental issues.
NEDSCHROEF	NL	16/09/96	Représentants de différents Etats	At the meetings EF KNH shall be informed and shall express its views on the development of business and the prospects for KNH. The information shall in particular concern major changes in the structure, the financial and economic position, the probable development of production and sales, investments and employment.
NESTE	SF	24/04/96	Représentants de différents Etats	The structure for European social dialogue shall deal with topics of general importance. These topics shall relate to Neste's European activities, in particular to group values like quality, economic and financial situation, development of business and productivity improvement, structure, production, sales, employment, health, safety, environment, training policy, new technologies, and working methods. Matters which only relate to a single company will not be admitted, but should be dealt with within the normal structures and procedures of that company. The meeting will not deal with questions relating to benefits, wages and compensation.
NESTLÉ	CH	26/04/96	Syndicats européens	The Council will provide a platform for information and exchange of views on the European activities of the Nestlé Group, its economic and financial position, business development and its likely impact on employment, and other transnational issues. The Council shall not limit the right of Nestlé management to take decisions, nor the national rights of employee representatives to be informed and

Regent, Sabrina (2001). La négociation collective en Europe. Les aspects juridiques et sociaux. Lausanne: Larcier.

				consulted.
Nielsen	USA	05/07/96	Représentants de différents Etats	It is the EWC's task to discuss and inform on general policy issues, global strategies concerning the Group and any other Europe-wide issues, including the Group's overall strategies for Europe, its structures, its economic and financial situation, business prospects, production and sales, any substantial technological changes and attendant organizational impact, employment prospects, investment and disinvestment.
NKT	DK	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The ESU must be informed and consulted on questions about the group's structure, the financial situation, the expected development, regarding its activities, production and sale, the employment situation and the probable development, investments, significant changes in the group's organisation, introduction of new working routines or production processes, production transfers, mergers, sizeable reduction or closing down of enterprises or significant parts hereof and comprehensive dismissals.
NOKIA	SF	15/05/95	Représentants de différents Etats	The Euroforum discusses transnational issues of importance to Nokia and affecting its personnel, such as: Financial review, including: consolidated financial statements for the previous year, future prospects in terms of Nokia's production, employment, profitability and cost structure; Strategic guidelines; Nokia's company culture and the development of its ways of operating; Fundamental changes in the company's structure and in the number or structure of personnel; Confirming the members of the preparatory team.
NORSK HYDRO	NV	11/08/94	non précisé	These topics shall relate to the European activities of Norsk Hydro and the division concerned, and in particular to structure, economic and financial situation, developments of the business, production, sales, employment, safety, environment, training policy, new production technologies and working methods.
Norske Skogindustrier	NV	19/09/96	non précisé	General information regarding the visions and strategy of Norske Skog; the structure of Norske Skog; the economic and financial situation; anticipated trends regarding commercial activities, production and sales employment situation and its presumed trends investment; major changes to the Norske Skog; organisation introduction of new working methods or production processes plans on production transfers, mergers, splits, reductions, partial or total mill closures; mass redundancies; general information regarding environmental matters This list is not complete and can be extended if necessary.
Norwich Union	UK	10/07/96	Représentants de différents Etats	Economic and financial conditions and their impact on the business Development of business including sales and profit performance; Business structures and implication for staffing patterns; New working methods, including the use of technology and evolving distribution patterns.
Novo Nordisk	DK	13/09/96	Représentants de différents Etats	The structure, economic and financial situation, the development of the Novo Nordisk group and of its turnover, the current situation and probable trend of employment, investments and substantial changes concerning organization, introduction of new working methods or processes, training and safety issues, environmental issues and the result of mergers, cut-backs, closures of undertakings, collective redundancies or sex equality.
NUTRECO	NL	01/09/96	Représentants de différents Etats	The European business environment; The performance of Nutreco's businesses; The business strategy of Nutreco; Other significant European issues affecting Nutreco, including mergers, acquisitions, divestments and collective redundancies; Structure and policy of Nutreco International B.V.; economical and financial situation production and sales investments mergers and acquisitions; Business objectives and developments; Human Resources policy and issues; significant redundancies education.
NUTRICIA	NL	18/09/96	Représentants de différents Etats	The meeting shall relate in particular to the structure, economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment, investments, and substantial changes concerning organisation, introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof, and collective redundancies.
Océ	NL	04/09/96	non précisé	Other important information may refer in particular to the actual situation and projected developments of : The organisational structure of the Océ Group; The state of the business; The financial results; Strategic mainlines and future product assortment; Major investments and disinvestments; Employment trends and head-count figures; Important changes in working methods regarding product development, manufacturing and logistics, information systems, sales and field service operations Mergers and take-overs.
OETKER	DE	12/06/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The subjects of discussion of the European Forum shall be as follows: the development of the structures of the undertaking the economic and financial situation of the undertaking the probable development of the business and of production and sales the situation and trend of employment as well as the structures of sites information on the development of working conditions (e.g. working time, pay, organisation of work) and social benefits marketing strategies of Oetker International in the European Union planning and measures in the environmental protection field substantial changes concerning organisation other significant issues concerning employees' interests which affect undertakings in at least two Member States.
ORKLA	NV	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The meetings of the Group Committee shall relate in particular to information on the structure of the undertaking, its economic and financial situation, the probable trend of the business and of production and sales, as well as the employment situation and other matters of common interest. The probable trend regarding investments, substantial changes in the business sectors and/or organisation of the undertaking, the introduction of new working methods or production processes, production transfers, mergers, reductions or closures of undertakings, establishments or important parts thereof and mass redundancies shall also be dealt with.
OTIS	USA	10/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Central Management will present a report to each meeting of the European Forum on the progress and prospects of the Otis Group in the European Union in particular relating to structural, economic, financial, business development, and human resources issues having a significant effect on Employees.
Owens Corning	USA	16/09/96	Syndicats de différents Etats	The structure, economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment, investments, and substantial changes concerning organisation, introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof, and collective redundancies. In addition, health, safety and environmental issues of a pan European nature may be discussed.
PARMALAT	IT	09/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The matters concerned shall cover the economic and financial situation of the PARMALAT Group, the development of its activities with particular reference to acquisitions and sales, major industrial and technical projects with major impact on employment, the principles of geographical localization of the Group's activities and, more generally, its employment policy.
PARTEK	SF	2/02/96	Représentants de différents Etats	The annual general meeting will cover, among other things, the following: the structure of the Group; business operations, production and sales the financial situation the employment situation investments big organizational changes the introduction of new working or production processes transfers of production mergers cut-backs or closures of companies or establishments environmental matters future prospects the personnel policy and its guidelines equality matters.
PAUL HARTMANN	DE	30/10/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Business trends the economic and financial situation of the Company and its subsidiaries employment trends in the HARTMANN Group major investment projects within the HARTMANN Group important manufacturing processes and fundamental technological changes, including sites and planned changes.
Pauwels trafo	SF	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	This information task shall concern: strategy and structure financial and economic situation predicted development of activities, production and sales employment situation and prospects investment situation and planning fundamental changes to the organisation, such as merger, relocation, down-sizing or closing of companies, offices or major divisions thereof introduction of new work methods or production techniques collective dismissal.
PECHINEY	FR	17/12/92	Syndicats d'un seul Etat	The Commission receives information: on the situation and approaches of the Pechiney Group in its different areas of activity within the European Economic Community (economic activity industrial policy financial situation development of structures environmental policy); on the development of the Pechiney Group's activities in other countries; on industrial relations approaches adopted by the Pechiney Group in the countries of the European Economic Community (health, safety, training, etc.); on the evolution of Community legislation on industrial relations.
PepsiCo	USA	08/05/96	non précisé	All agenda items will be significant issues of a transnational nature in relation to the Group and its businesses and may include any of the following items : i) Shared Information a) The structure of the business ; b) The economic and financial situation ; c) The probable development of the business ; d) Production and sales ; e) Employment trends ; f) Future investments.
Peterson	NV	09/09/96	Représentants de différents Etats	The structure of the group the economic and financial situation anticipated developments in the group's production, sales, and personnel requirements major changes in the organisation of the group. the introduction of new working methods or production processes the acquisition or sale of companies transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings.
PETROFINA	BE	26/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	1) the Group's overall strategy, structure, economic and financial situation; 2) the probable development of its business, production and sales; 3) the situation and probable trend of employment; 4) the situation and probable trend of investment; 5) substantial changes concerning organization, introduction of new working methods or production process; 6) transfers of production, mergers, cut-backs, closures of Companies or collective redundancies, provided such transfers of production, mergers, cut-backs, closures of Companies or collective redundancies are Transnational; 7) health and safety matters; 8) environmental protection matters.
Pharmacia & Upjohn	USA	26/08/96	non précisé	Matters to be discussed in the Forum are restricted to significant matters of a transnational nature, impacting on two or more countries covered by this agreement. In particular: Group Structure & Organisation Economic and Financial situation Business development, R & D, Manufacturing & Sales Probable employment trends Investments and divestments Mergers and acquisitions Substantial organisational changes Changes to Production processes, location or introduction of new working practices Major expansions or cutbacks Strategic Human Resource issues Collective redundancies.
Philipp Holzmann	DE	21/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The central management shall inform the PHEF in particular on the following subjects of transnational significance for the participating undertakings of the Philipp Holzmann Group: the structure of the undertaking the development of its economic and financial situation the development of the business and of production and sales the employment trend significant investments projects substantial changes concerning organisation the introduction of significant and fundamentally new working methods or production processes questions regarding the transnational training and further training of employees transnational environmental protection issues transnational health and safety issues the transfer, cut-back, closure or restructuring of undertakings, establishments or important parts thereof when of transnational significance building sites with transnational participation. The delegates may present proposals to the central management through their spokesman for information on further subject.
Philips	NL	22/04/96	Représentants de différents Etats	Structure and financial situation; important developments in the field of business activities and employment; the financial and economic situation of the Philips Group; the legal and organisational structure of the Philips Group including

Regent, Sabina (2001). La négociation collective en Europe de la directive 94/45/CE relatives aux représentants des travailleurs en entreprise.

				significant changes; major investments and divestitures; and introduction of new working and manufacturing processes.
Phillips Petroleum	NL	01/07/96	Syndicats et Comités d'entreprise	Safety and environment matters, economic and financial situation, developments of the business, production and sales, organizational structure and new work methods.
PILKINGTON	UK	13/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The exchange of information and views will cover the following matters: (i) European economic background and conditions; (ii) European level financial results of the Pilkington European Flat and Safety Glass Operations; (iii) significant structural changes in the organisation of the Pilkington European Flat and Safety Glass Operations; (iv) significant developments in the production processes used by the Pilkington European Flat and Safety Glass Operations; (v) European environmental questions relating to the Pilkington European Flat and Safety Glass Operations; (vi) The development of the employment situation in the Pilkington European Flat and Safety Glass Operations including any changes resulting from fundamental changes in the organisation, the introduction of new working and production processes, the relocation of production, mergers, downsizing, company closures, plant closures, closure of important parts of plants and mass dismissals; (vii) European capital expenditure policy; and (viii) European health and safety matters.
PIONEER	JAP	30/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Forum is informed and consulted on Pioneer's organization and general activities, performance and employment policy. Information and consultation will also concern new working and production methods (e.g. financial & economical information, future strategies, relocations, mergers, collective redundancies, ...). Issues concerning only one country or one company will not be discussed during the meetings.
Pirelli	IT	03/11/98	non précisé	The subject matter of such meetings, in relation to all sectors of the Group, is as follows: A) Corporate and organizational structure of the Group B) Consolidated balance sheet and financial and economic forecasts C) Present level and probable trend of employment D) Realized and programmed investments E) Research F) Commercial situation G) Safety, environmental and training policies H) Opening, restructuring or closure of legal seat, productive lines or productive sites I) Important and widespread innovations in working methods.
PLM	SV	12/04/95	Syndicats de différents Etats	The topics that can be discussed at the conference shall include: business results budgets investments conditions for profitability business concepts strategy the market situation the environment legal questions general policy, etc.
POLIMERI	IT	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Works Council must be informed and consulted concerning the activities of the Group during the meeting described in item no 5, and in particular concerning: The economic and financial situation; The activities and investment programmes; The state of employment; Downsizing or closures of production units which would have transnational repercussions; Transfers of production outside the borders of the EU; The introduction of new work methods or new production processes; Transnational mobility programmes for the workers of the Group; Questions regarding health and safety; Training; Positive action programmes.
PPG	USA	28/05/96	Représentants de différents Etats	Information will be provided and discussed on the following matters : Safety, Health, Environment improvement process from the supply of raw materials to using the finished products Quality improvement process European financial results and business forecasts Status and evolution of the various PPG European markets New technologies and new products PPG global strategies, guidelines and orientation for future investments or divestitures Major trends in the evolution of European employment, in training investment and development.
PREUSSAG	DE	01/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The following topics shall form the basis of the annual information and consultation meeting: the economic and financial position and development of the Group and of Group companies, the Group's strategy, investment policy, the employment situation in Group companies, and other transnational matters which could have a significant impact on employees' interests.
Procter & Gamble	USA	25/01/96	non précisé	On the occasion of the P&G Europe Forum, Company management will report on the status of the European business as a whole and review overall business developments/trends and plans. Additionally, the Forum may discuss or exchange views on topics of general importance relating to employees in the Company's European operations covered by this Agreement.
PSA PEUGEOT CITROEN	FR	10/07/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In terms of legislation in force on the date of signature of this agreement, the European Committee shall receive all the information communicated to the French group committee which it shall replace in compliance with article 9 of this agreement. This information shall concern, in particular, the financial situation, the employment situation and the economic prospects. The European Committee shall also receive complementary information specific to all the activities in European countries in the context of the provisions of Directive 94/45 of September 22, 1994, and the French Employment Code.
R.J. Reynolds	USA	16/09/96	non précisé	The functions of this Committee are : a) to set up the agenda for the EC meetings b) to organise and prepare the EC meetings c) to carry out the follow-up work agreed at EC meetings d) to facilitate communication between EC meetings e) to discuss and decide whether an extraordinary meeting of the EC according to 6.2 may be convened.
RANDSTAD	NL	17/07/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The agenda for the Annual Meeting shall include transnational information and consultation on matters relating to the Randstad Group in Europe in particular concerning: the corporate structure; the economic and financial position and business development; Investment policy; the employment situation; major organisational changes and the introduction of new work practices or production processes; other important topics, always provided that such issues may effect the interest of the employees of the Randstad Group in more than one country in Europe. The parties concerned acknowledge that Randstad by virtue of its listing on the stock exchange is under an obligation to immediately disclose material business information concerning Randstad to the stock exchange, and that from case to case such obligation may call for information to be disclosed prior to such information being discussed in the Platform.
RANK XEROX	UK	19/09/96	Représentants de différents Etats	Matters discussed by the Rank Xerox Forum will relate to progress of the business, its prospects and other matters for consideration at a European level. They may include, but will not be limited to, the financial and economic situation, employment trends, policies, major achievements and new initiatives.
RAUMA	SF	21/09/96	Représentants de différents Etats	The REF shall deal with topics of international nature that involve Rauma Corporation and the units which are parties to this Agreement. These topics shall relate to the European activities of Rauma Corporation, and in particular to economic and financial activities, the business, production and sales structure, employment situation, investments, substantial changes in the organisation, introduction of new production processes and working methods, transfers of production, mergers, cutbacks or closures of undertakings, personnel training and development, occupational health and safety, and environmental protection.
RECKITT & COLMAN	UK	23/07/96	Représentants de différents Etats	In particular, the ECF will be concerned with: 1. R&C Europe's overall structure, economic and financial situation. 2. R&C Europe's defined strategy with respect to material developments in relation to employment, investment and production. 3. R&C Europe's substantial organisational changes with respect to production processes and working methods. 4. R&C Europe's Implementation of future European Union legislation with respect to industrial relations, Health & Safety and environmental issues. 5. R&C Europe's employee training and development initiatives.
REDLAND	UK	06/02/96	Représentants de différents Etats	The European Works Council shall be informed by the management once a year, at the meeting to be called in accordance with paragraph 6, of all significant common economic and social matters concerning at least two European countries in which group companies are represented or concerning the whole Group such as: the economic and financial situation of the Redland Group the economic prospects and market strategies of the Redland Group changes in personnel, the trend in the employment situation and investment prospects transnational HR policies health and safety at work and environmental issues joint ventures and participation in large European projects the main effects of political developments on the Redland Group.
RENAULT 95	FR	05/05/95	Syndicats de différents Etats	Information received shall focus mainly on: major developments within the Group, the Group's economic, financial and social situation, the situation with regard to production and investment, the commercial situation and market developments, developments in work organization and production techniques, and general trends in training.
RENAULT 98	FR	06/03/98	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The information communicated shall concern: major developments in the group; the economic and financial situation of the group; the situation of production and investment; the commercial situation and market developments; the social situation, especially as regards employment, the general orientations of training, working conditions, and environmental protection within the group; the development of the organization of work and production techniques.
REPSOL	ES	29/04/98	non précisé	The Forum is competent to receive, discuss and transmit to the workers the information provided by the Management of the Repsol Group, as well as to obtain from the latter any information which it considers to be significant. More specifically, its competence shall extend to knowledge about the industrial, economic, financial and social plans which affect the Group's labour policy, provided that such plans are clearly transnational in character.
Reuters	UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	In its meetings, the Forum will focus principally on the following issues : (a) the Group's economic and financial structure ; (b) changes in structure and organisation of the Group ; (c) the employment situation (including, new working methods and processes and collective redundancies) ; (d) business developments, products and markets (including transfers of activity, mergers, cut-backs and acquisitions or sales of companies), and (e) investments.
RHÔNE-POULENC	FR	14/11/94	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The annual meeting shall allow for: presentation of the Group's results; explanation of Rhône-Poulenc's strategic orientations and dialogue with participants on the chosen routes for development; joint consideration of areas in which the achievements attained in each country may help all units in the Group to progress; On returning to their respective countries, participants shall (within the framework of the appropriate statutory bodies) communicate and comment on the information received during this meeting.
RMC	UK	19/07/96	Représentants de différents Etats	The E.C.C. will concern itself with transnational matters, in particular addressing the following subjects: Economic and financial performance; Major investment plans; Changes in organisation and structure; Transfer of activities from one country to another.
Roche	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	Information and Consultation according to Section 2.1 concern mainly the following: Business and financial situation of the Roche Group and its affiliates in the EU, in the associated countries, and in Switzerland; Employment trend in the Roche Group in the EU, in the associated countries, and in Switzerland; Major investment projects of the Roche Group in the EU, in the associated countries, and in Switzerland; Essential production processes including production sites and as the case may be, planned changes in the EU, in the associated countries, and in Switzerland.
Rothmans	ZA	04/03/96	Représentants de différents Etats	Information involves the exchange of oral and written data and the provision of oral and written explanations on such data. The Rothmans International Europe Committee for Information and Consultation is competent for : A. General Policy issues: General Policy issues concerning Rothmans International Europe at pan European level, and in particular its overall strategy, structure, economic and financial situation, investments and substantial change concerning organisation, introduction of new working methods or production process, transfers of production, mergers, cut-backs or closures and collective redundancies. Also included are general policy issues regarding training, health and safety and environment, concerning Rothmans International Europe as a whole at pan-European level. In particular, the Management will explain in the Rothmans International Europe Committee for Information and Consultation the constraints imposed by

				international competition and by the European regulatory and economic environment, while employee representatives will describe their viewpoint regarding their job security, their well being and their future in Rothmans International Europe.
SAFFA	IT	12/09/96	Syndicats de différents Etats	The macroeconomic context of the sector of activity; final production and sales figures and their probable development; the economic result; the situation and probable development of employment; investments of a relevant entities, and important and major technological innovations that may have an effect on employment and/or on work organization and methods; restructuring of firms or establishments and transfers of production with major impact on employment with transnational repercussions; vocational training; initiatives for safety and the working environment.
Saint-Gobain	FR	10/06/97	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Position and strategy of the Group in Europe, as well as on economic, financial and social themes which are shared concerns for all employees in the Group's companies in Europe.
Sandoz	CH	19/02/96	Syndicats d'un seul Etat	Organisational/structural changes, economic considerations, business and financial performance and other important issues relating to production, investment, sales, employment, safety and the environment.
Sandvik	SV	30/11/95	Représentants de différents Etats	The agenda is to include the structure, the economic and financial situation, the expected development during the next year regarding production, sales, employment, investment and major principal changes of the organization, method of work, production methods, moving of production, fusion of companies, reduction or closing down of companies, factory premises or a major part of those.
Sanitec	USA	29/05/96	Représentants de différents Etats	The Company Council offers a forum to the management and employees for distribution of information and for a constructive exchange of views concerning the industrial, economical, commercial, financial, technological and structural development of Sanitec and Metra as well as the development of the personnel resources and of social issues within the Company.
Sanyo	JAP	13/09/96	Syndicats européens	Discussions will be concerned with significant matters of a transnational nature focusing principally on the performance of the European Group (including economic and commercial factors), its structure, the direction of its overall strategy, investment, vocational training, Human Resource Management at a policy level and health and safety issues.
SARA LEE	USA	04/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The legal competence of the European structure includes the economic and financial status and organisation of the Sara Lee Group Personal Products, Europe, activity forecast, production and sales, environmental as well as health and safety policies, employment situation and job forecast investments, major changes in the organisation of the Sara Lee Group Personal Products, Europe, the massive introduction of new working methods or production procedures that affect several European Union countries, production transfers, mergers, company shut-downs, and collective redundancies.
Sara Lee Processed Meats	USA	06/06/97	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Central Management shall bring up the following topics for discussion in all cases where it has taken or intends to take important decisions in this regard: acquisitions or major collaboration with another company transfers of production major reorganisations, closures or collective dismissals financial/economic policy in past and future periods annual accounts and budget environmental issues and major investments where these matters affect more than one country.
SCA	SV	22/11/95	Représentants de différents Etats	The issues to be addressed shall be transnational and affect more than one business group. With the above definition, the following subject matters normally shall be included: 1. Financial performance 2. Strategic direction of SCA 3. Major restructuring programs 4. Investment plans and budgets 5. SCA Group personnel policies 6. Competitor activity and market development 7. Business development 8. Social issues which impact SCA 9. Employee development and training.
SCANCEM	SV	12/06/96	Représentants de différents Etats	The aim of the meeting mentioned under 1. above is to give SEC information and the possibility to discuss/exchange ideas concerning the entire Group, or at least two Group operations located in different countries, and which will have a considerable impact on the interests of the employees, such as: the Group's structure; the Group's economic and financial position; the expected development of the Group's operations, production and sales; the employment situation within the Group and its anticipated development; investments and substantial organizational changes; the introduction of new working methods or production processes; transfer of production; mergers; reduction or closing down of a company, operations or substantial parts of them; collective notice of termination.
SCANDIC HOTELS	SV	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Council shall inform and consult on Groupwide issues which affect the operations in at least two countries in the following spheres, inter alia : the company's structure economic and financial situations development within the company, production/sales the employment situation and presumed development Investments significant organisational changes the introduction of new methodologies or production processes other comprehensive issues which affect the Scandic Group at European level personnel policies.
SCANS PED	SV	02/05/89	Syndicats de différents Etats	The autumn meeting shall deal with the Group's business plans and budget, for example: the situation with regard to competition, business ideas, targets and future business orientation, overall action plans, and questions raised by trade-union representatives and concerning the Group as a whole. In the spring the meeting shall consider the Group's results and implemented policies, such as the establishment of new companies and other significant changes, measures proposed in the light of the Group's results, and other general questions which the meeting considers relevant to the discussions.
Schering	DE	22/06/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Employer shall regularly inform and consult with the Europa-Forum on the following topics in particular: the economic and financial position of the Group and of its subsidiary companies, trends in the employment situation within the Group, major investment projects planned by the Group, and fundamental production processes, including the production sites, and any modifications planned.
SCHERING-PLOUGH	USA	04/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Information of a pan European nature to be discussed annually at the Schering-Plough European Forum may include the following: Market Development and Trends; Consolidated Sales Research and Development Update; Environmental Update; Company Responses to Industry-Related Pan European Regulations and Laws; Imminent Organisational Issues; Employment; Training And Development; Health And Safety Update; Strategic Outlook.
SCHIESSER	DE	04/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Schiesser AG shall regularly provide information to the European Forum, mainly on the following subjects: European trade policy; economic and financial status of the company and its subsidiaries; employment changes within the multinational company; significant investment plans within the multinational; major forecasted; changes regarding production units and production processes.
Schindler	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	At the annual meeting management shall a) provide information of a transnational nature concerning the group companies located in the Participating Countries in particular pertaining to: the economic and financial situation; the commercial situation as well as market and other operational developments: the situation regarding employment, products, technology and investments.
SCHNEIDER	FR	20/10/93	Syndicats d'un seul Etat	The Group Works Council shall be provided with information on all aspects of the activities of the Group, as specified in Article L 439-2, and on long-term strategies, structural and organizational planning, developments in the market and competition, the economic and financial situation, developments in the employment situation and the skills required, investments and company results and, in this connection, the companies and activities legally linked to the Group and falling within the sphere of consolidation of the Group. The Group Works Council shall be provided with the consolidated accounts and balance sheet, and also with the Auditor's report.
Schott	DE	26/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	At the Europe-Forum, management will be presenting information on the following subjects: Economic and financial situation of the company and its European subsidiaries; Development of the employment situation within the European Schott Group; Significant changes within the organisation of the Schott Group; Significant investment projects of the Schott Group; Introduction of new working and manufacturing processes or new production processes which are of importance for the Schott Group; Questions regarding work security and environmental protection; Questions regarding training and further training; Questions regarding the TCC process; Other significant subjects which affect the interests of the employees and which have an effect on the company; The chairman of the Europe-Forum can also include other subjects for consultation in agreement with management.
Schwarzkopf	DE	29/06/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The following subjects shall be considered: the structure of the undertaking; the economic situation of the Schwarzkopf Group; investment policy; the employment situation; substantial changes concerning the organisation of the undertaking; other important subjects concerning employees' interests which affect undertakings in at least two countries. The Chairperson of the Forum for European Dialogue may make provision for further subjects for the Forum's deliberations with the agreement of the management of the undertaking.
Schweppes	UK	20/09/96	non précisé	All agenda items will be significant issues of a transnational nature in relation to the company and its businesses and may include any of the following items : i) Company information a) The structure of the business; b) The economic and financial situation; c) The probable development of the business; d) Production and sales; e) Employment trends; f) Future investments.
SEAGRAM	CA	15/04/96	non précisé	The RAT shall obtain information on the economic situation of the subsidiaries in Europe, in particular: the economic situation and the financial results of the European subsidiaries; production and marketing strategies for Europe; matters relevant to Europe with regard to personnel, health, safety and the environment; sales results; new production methods, company consolidations, changes in production locations, closures, and termination.
Securicor	UK	19/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The business of the Forum shall cover an exchange of information and views with the aim of establishing a transnational dialogue. Standard agenda items shall include the following: (i) Roll Call/Opening Address (ii) Financial Review (iii) Capital Investment/Future Ventures (iv) Policy Issues (v) Employment Issues (vi) Training Initiatives (vii) Health and Safety (viii) Date of Next Meeting.
Securitas	SV	06/06/96	non précisé	As basic to the discussions in the Group Council there is i.e. a written report, on each occasion presented by the Group Management, where the following matters are brought up for consideration. (A) the economic and financial situation within the Group as well as economic and financial prospects. (B) changes in ownership, mergers and company acquisitions (C) market strategies and concept design (D) the occupation rate and the cross-border collective dismissals within the Group (E) the development within European employment security legislation (F) organisational changes of major importance. Other matters than those referred to in the written report submitted by the Group Management may be brought up for consideration to the extent that the matter is of cross-border character. In the intervals between the meetings of the Council the members of the Group Council shall receive information of importance for the discharging of their duties. When judging what information is to be given, the Group Council's function an information and joint consultation organ on matters of cross-border nature shall be considered. The members of the executive committee shall receive additional information if requested.
SEW Eurodrive	DE	10/04/96	Comité d'entreprise de différents Etats	In so far as company and trade secrets of the company are not jeopardized, the information and consultation shall in particular cover, including the respective planning stage: the structure of the company, including substantial changes mergers, transfers of production, cut-backs or closures of companies or important parts thereof, and new production facilities, manufacturing plants, and branch offices collective redundancies the economic and financial situation the probable development of the business and of production and sales the situation and probable trend of employment Europe-wide investments the introduction of fundamentally new working methods and production processes organizational changes other

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective en Allemagne, Bruxelles, 9446 65 réflexions

SGS	CH	16/09/96	non précisé	Within this scope the EF meeting will normally concern the progress of the business and its prospects; (e.g. economic and financial situation, probable business developments, investment/employment prospects and major decisions which could have a considerable impact on employees interests). Topics such as the European business environment, safety, health and environmental affairs will also be appropriate.
SHARP	JAP	12/09/96	non précisé	The Group's overall strategy and structure, the economic and financial situation the probable development of its business, production and sales the present position and probable trend of investment the present position and probable trend of employment (incl. pan-European job rotation and exchange) substantial changes concerning organisations, such as the introduction of new working methods or production processes transfers of production, mergers, closures of companies, significant cut-backs or collective redundancies of permanent staff environmental protection matters health and safety matters.
SHELL	NL/ UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	These will include social and economic issues, such as: the structure; economic and financial situation; the probable development of the business and of production and sales; the situation and probable trend of employment; investments; substantial changes concerning organisation introduction of new working methods or production processes; transfers of production and other activities; mergers and acquisitions; cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof collective redundancies; health, safety and environment, and issues agreed between the management representative and the coordinating committee as being of interest.
Sibelco	BE	08/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The structure, economic and financial situation of the Group and the probable development of its business (production and investment) and employment, major changes concerning the organization, the introduction of new working methods or new production processes, transfers of productions, mergers, cut-backs, the closure of units or companies and collective redundancies, provided that these circumstances and events have transnational consequences. The central management shall prepare in advance an information file containing details of the subjects mentioned in Article 2 point A/ above. This file shall be forwarded to the local management which shall be responsible for translating it into the national language and, in due course, passing it on to the representatives. At the annual meeting the representatives shall have the opportunity to exchange points of view with the management on the subjects falling within the area of competence of the structure as listed above.
SIEMENS	DE	23/10/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The subject of information and consultation will be in particular, the issues listed below which are transnational in character within the area of application of the present agreement: Group structure, including major changes (mergers, spin-offs, closures, downsizing or relocation of companies or parts of companies, relocation of production, mass redundancies) Economic and financial situation Current situation and projected development of production, sales and employment Major investment plans and fundamental changes to the organisation Introduction of fundamentally new working or manufacturing practices. The participants will receive written documentation in advance (optionally in English, French, German or Spanish). Group management will ensure that the employees and/or the employees' representatives will also be informed and consulted about matters dealt with in the SEC in the usual, local form. To this end, the company managements in the individual countries will receive the same documents as the members of the SEC.
Sigma Coatings	NL	13/06/96	Représentants de différents Etats	Consultation involves oral or written exchanges of views and a dialogue of questions and answers between Management (central or national) and the Employee representatives regarding all transnational information. The European Committee Sigma Coatings Group is a forum for information and consultation about the following specific issues: the Sigma Coatings Group's overall strategy, structure, economic and financial situation; the development of its business; the situation and trend of employment; the situation and trend of investment; transnational changes concerning organisation, introduction of new working methods or production processes; transnational issues related to transfers of production, mergers, cut-backs, closures of companies or collective redundancies; health and safety matters; environmental protection matters.
SIKA	DE	14/08/96	Représentants de différents Etats	EMPLOYEES are to be informed and consulted on international aspects which significantly affect more than one COMPANY. These include the following: a) the structure of the COMPANIES and their economic and financial situation b) the probable development of the business and of production and sales c) the situation and probable trend of employment, investments and substantial changes in organisation d) the introduction of new working methods or production processes e) aspects of safety and health at work f) transfers of production g) the merger, establishment or closure of COMPANIES. 4.2 The EMPLOYEE REPRESENTATIVES shall be entitled to be informed and consulted on other significant transnational aspects provided that they have informed the managing director of their COMPANY at least four weeks before the meeting.
SKF	SV	Sep-94	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The SKF World Union Committee shall receive information on the industrial, economic and financial activities of the mother company and its subsidiaries.
SKW	DE	01/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	At the meetings of the EWC information shall be provided and the EWC shall be consulted on substantial transnational developments affecting employees in the SKW Group in the following fields: the structure of the group of undertakings; its economic and financial situation; the probable development of the business and of production and sales; the situation and probable trend of employment investments; substantial changes concerning organisation; the introduction of new working methods or production processes; transfers of production; mergers; closures of undertakings, and collective redundancies.
Snaidero	IT	04/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The EWC shall enjoy the right of information and consultation, in particular concerning: strategic plans of the management of the Group; the economic situation of the Group; the situation of employment and its development; social policy and organization of work; investments and rationalization plans; safety and health protection in the undertaking; environment and ecology; mergers, acquisitions, the sale or transformation of establishments; any important decision involving the workers, the effects of which would be felt beyond the national boundaries.
SOLVAY	BE	05/10/95	Syndicats et Comités d'entreprise	The information shall include: the SOLVAY Group's position and strategy within its various sectors of activity, the economic and financial situation, investment and environmental policy, the Group's general social policy and developments in Community social legislation.
SONY	JAP	27/09/95	Représentants de différents Etats	In its meetings the E.I.C.C. shall principally focus on: the performance of the SONY Operations in Europe the development of business the situation and probable trend of employment the changes concerning organisation / and/or employees.
SOPARIND	FR	03/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The EWC shall receive all economic and social, global and transnational information about the development of the Group.
Steigenberger	DE	11/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The objectives of the European Works Council are to provide the employees' representatives with current information on the following topics: the structure of the firm under company law the economic situation of the company and future prospects for medium-term development the financial situation and planning of business activity in the current/upcoming year the probable trend of the business and marketing the situation and trends in terms of employment and investment per firm organizational changes in the company the introduction of different working methods or new production processes mergers/planned acquisitions/closure of unprofitable production sites the impact of the above trends on the employees' situation planned personnel developments a general overview of the working conditions in the company's establishments a general overview of the social conditions in the respective countries a general overview of the countries' pay systems It shall be the duty of the EWC chairperson to inform the establishments' workforce of the EWC's work at least once a year in a works meeting.
Stena Line	SV	25/09/96	Syndicats de différents Etats	The information and exchange of views shall relate in particular to the structure, economic and financial situation, the probable development of the business and of operations and sales, the situation and probable trend of employment investments, and substantial changes concerning organization, introduction of new working methods or processes, mergers, cutbacks or closures of undertakings, establishments or important part thereof, and collective redundancies.
STORA	SV	09/04/95	non précisé	Meetings of the SEWC shall, for example, deal with the following topics : Employment situation, including the utilization of capacity in the production units; Financial development of the Group Productivity and cost structure; New production technology; Personnel development/Work organization; Working environment issues; Important political decisions that affect STORA Business situation; Long-term plans; Critical events in the immediate future which may affect the employment situation in the Group.
SÜDZUCKER	DE	12/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Information and consultation between the board of directors of Südzucker and its representatives and the European Works Council shall involve the following subjects, in so far as such subjects are transnational in nature: the company's structures, the economic and financial situation, the probable trend of business activity, the situation and trends with respect to employees and investments, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of companies, and the impact on the employees, working and environmental conditions.
Sulzer	CH	20/06/96	Représentants de différents Etats	Transnational matters in so far as these matters have an impact on jobs. The following subjects, in particular, shall be dealt with: the structure of the company, its economic and financial situation the situation and probable development of the business and of production and sales the situation and probable trend of employment the investment programme fundamental changes concerning organization the introduction of new working methods or production processes the transfer of production, merger, closure and sale of undertakings, establishments or important parts thereof occupational health and safety protection environmental protection equal opportunity.
SUMITOMO	JAP	07/09/95	Syndicats de différents Etats	The EICF shall deal exclusively with matters concerning the European Group. In particular transnational questions which significantly affect employees' interests shall be covered. These may include the following subjects relating to the Group: the Group structure; the economic and financial situation; the probable development of the business and of production and sales; the situation and probable trend of employment substantial investments, and substantial changes in organisation, or in production processes acquisitions and closures of companies or of plants.
T & N	UK	09/08/96	Syndicats européens	The Forum will exist to fulfill the purpose of this Agreement by providing information on the following Group matters business strategy, financial objectives and performance, commercial issues, technological developments and human resource aspects in order to enable a meaningful exchange of views amongst Employee and Management Representatives.
TDG	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Issues relevant for the EGC will include: the evolution of the group, i.e. the domestic evolution which, because of their size, justify that they should be discussed at the level of the TDG EGC, or the evolution which affect companies established in more than one member state, the economic, financial and social position of the Group the major operational issues and investment policy the commercial situation and significant European market issues the evolution of the work organisation, major employee issues and professional continuing education, excluding remuneration policies. Documents will be sent with the notice of meeting in order to allow appropriate consideration, discussions and the issue of comments and proposals by the committee.
TDK	JAP	23/07/96	Représentants de différents Etats	The issues discussed should regularly focus upon the following themes: the economic and financial situation of TDK Europe; the main investment projects; the main changes at organisational level and the responsibility sectors acting upon the Regent, Sabrina (2001). En négociation collective TDK a demandé de la directive 94/45/CE En réflexions sur les conditions de travail des salariés des entreprises japonaises affectant TDK staff members in at least two member states of the European Union safety at work and protection of the

Tessenderlo	BE	02/09/96	Syndicats de différents Etats	environment. The Council meetings shall concern in particular the structure of the Tessenderlo group, the financial and economic situation, the probable development of business, and of production and sales, the situation and trend of employment, investments, substantial changes concerning organization, the introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof and collective redundancies.
TEXACO	USA	16/04/96	Représentants de différents Etats	Information: The exchange of oral, visual and written data and the provision of oral, visual and written explanations of such data. Topics will relate to Texaco Europe performance, strategy and significant European issues including, but not limited to: Business: Business outlook, developments, performance and strategy, sales and marketing, new technologies and new investments. Organisation Corporate affairs, Human Resource issues and Health and Safety Financial matters Financial data regarding Texaco Europe's performance. Employment Probable trend of employment.
Th. Goldschmidt	DE	05/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The information and discussions at the annual meeting shall deal with subjects that are of transnational importance for the Goldschmidt Group in the area covered by the directive; in particular: the organization and cooperation within the Goldschmidt Group the Group's economic situation personnel and social issues the employment situation investments the introduction of new working methods or production processes occupational health and safety issues legislation and legal decisions that have an impact on the employees questions of environmental protection.
THOMSON CE	FR	28/08/92	Syndicats européens	The European Committee will be informed of the economic, industrial, commercial and research activity of THOMSON CONSUMER ELECTRONICS in Europe. It will be notified of measures taken or considered for adapting the personnel of TCE and of its European subsidiaries to technological developments, and of personnel qualification as regards employment problems.
THOMSON CSF	FR	08/04/93	Syndicats d'un seul Etat	The European Committee shall be informed as to : the strategic tendencies of Thomson-CSF and subsidiaries; the industrial, marketing and financial situation and short and medium term prospects; the employment situation and trends.
THOMSON multimedia	FR	18/06/96	non précisé	THOMSON multimedia European Committee is informed about social, economic, industrial and commercial activities and research at THOMSON multimedia in Europe and measures taken or planned with a view to adapting the skills of the personnel of THOMSON multimedia and its European subsidiaries to technological developments, also the adjusting of employee qualifications to the job market. The European Committee is informed beforehand of all major structural, industrial and commercial modifications, also transformations in the economic and legal organisation of THOMSON multimedia.
Thomson-Dasa	FR	1995	Syndicats et Comités d'entreprise	Information and consultation shall cover the following: the general development of the company and its subsidiaries. the industrial, economic and financial situation of the company and its subsidiaries. the medium and long-term business and personnel plans of the company and its subsidiaries. the trend in the social field and the area of training and education of the company and its subsidiaries. The contents of the information should put the employees' representatives in the EWC in a position to evaluate and advise on the impact of plans on the employees.
Tomkins	UK	20/09 -96	non précisé	Specific areas of discussion will include : Tomkins PLC financial performance during the last year. Any transnational issues in respect of : a) the commercial market place b) commercial investment c) probable trends in employment d) structural and organisational changes within Tomkins PLC e) health and safety.
TOYOTA	JAP	10/07/96	Syndicats européens	Structure of the european operations: trend of employment, business result (incl. sales), trend of investment and research & development. Substantial cross border projects: transfers of production, mergers and substantial, reorganisations, vocational training, health and safety.
TRACTEBEL	BE	30/04/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The annual meeting will mostly focus on: the Group's structure; the Group's economic and financial situation and investments; probable trends in Group activities, production and sales; the employment situation and probable trends; the Group's main strategies; important changes concerning work organization, the introduction of new working methods and new production processes; transfers of production, mergers, downsizing or closures, and collective redundancies; the themes of training, health and the environment will be tackled within the framework of the relevant European directives. Any specific European issue could be dealt with as a special theme of the meeting.
Triumph International	CH	08/01/96	Syndicats d'un seul Etat	The information to be provided shall specifically include: a general review of the structure of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group; its economic situation; anticipated trends in business conditions, manufacturing activity and sales; current and anticipated staff numbers; capital investments; fundamental organizational changes; and the introduction of new working methods and manufacturing processes.
TUI	DE	17/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The subjects to be discussed by the TUI European Forum are as follows: the structures of the undertakings information on group strategy the economic and financial situation and development of the TUI Group the trend in the employment situation in the TUI Group substantial changes concerning organisation, the transfer, sale or closure of undertakings, establishments or important parts thereof which are of importance to the undertakings of the TUI Group and other significant subjects affecting employees' interests which have an impact on at least 2 undertakings in different EU countries.
UCB	BE	20/06/96	Représentants de différents Etats	The strategy and structure of the UCB Group as well as its economic and financial situation; the general situation of the UCB Group as well as the probable development of the business, investments, employment and the environment policy.
Unilever	NL/ UK	20/09/96	Représentants de différents Etats	The subjects of information and consultation shall in particular be the matters listed below, being of a cross-border nature, and which affect at least two countries within the geographical scope of application of this Agreement: Economic and financial situation; Progress of the business in the different sectors; Probable trends in employment; Investments; Significant organizational and structural changes; Introduction of new working methods and production procedures; Relocation of production and relocation of product lines; Workforce reduction in or closure of operational units or major parts thereof, as well as collective redundancies. By way of example, further themes may be: Safety of employees and Environmental protection; Training; The situation of women.
UNION MINIERE	BE	09/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The UM-ECC shall be informed about and consulted on UM's trans-national economic, financial and social situation. The social dialogue shall extend more specifically to the following areas: a) economic area: the structure of the UM group; the likely development of its activities; production and sales; shifting production within the E.E.A.; major investments affecting more than one country in the E.E.A.; essential changes in the organisation of the UM group; new working practices or new manufacturing processes in several countries of the E.E.A.; b) financial area: the economic and financial situation; the consolidated balance sheet and the profit and loss accounts of the UM group; c) social area: the structure of employment in the E.E.A. together with trends and developments in this sphere; mergers, scaling-down or closure of companies, sites or parts thereof in more than one country of the E.E.A.; collective redundancies in more than one country of the E.E.A.; d) issues affecting health.
Unisource	NL/SV	11/09/96	Syndicats de différents Etats	The "UNI EURO COUNCIL" shall be competent for information and consultation on transnational matters concerning UNISOURCE as a whole, i.e. the structure, economic and financial situation of UNISOURCE including detailed yearly results the global strategy the probable development of the business as well as the business and yearly plans established accordingly the situation and probable trend of employment including possible collective redundancies the situation and probable trend of working conditions such as the introduction of (new) working methods the situation and probable trend of investment, the acquisition or disposal of a significant participation in other companies the substantial changes to be made to the organisation the new technologies such as the introduction of (new) production processes the transfers of business, cessation of business, mergers, cut backs, closure of companies or establishments, or restructuring affecting employment transnationally all other transnational matters that are related to employee interests.
UPM-Kymmene	SF	12/07/96	Représentants de différents Etats	The annual meeting of the European Group Committee shall in particular deal with the structure and economic and financial situation of the Group, the likely trends in its business and activities, production and sales, the situation and likely evolution of employment, investment, substantial change in the organisation itself, the introduction of new working methods or production processes, transfer of production, mergers, reduction in scale or closure of companies, establishments, or substantial parts thereof and collective redundancy procedures. The accountant shall receive all the information required under legislation relating to the Group Committee, and in particular shall receive the financial statements and consolidated results of the Group, in accordance with Article L.439-2 of the Code du Travail (Labour Code).
USINOR SACILOR	FR	17/01/94	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Group Committee receives extensive information on the situation and prospects of the Group and the companies within it, whether or not they are situated on the national territory, relating to the various fields of economic activity in the various markets, the financial situation and changes in employment and organisation, and in a more general manner the industrial relations policy carried out within the group. Updated information is remitted on a quarterly basis to the Standing Secretariat. Every member (and the accountant) shall receive the financial statements and consolidated balance sheet of the Group and the relevant report of the Statutory Auditors. They shall regularly receive the following general items of information: the ACIER (Steel) Newsletter, Press Review, Metal Plus journal, Social Management Newsletter, Group employee numbers brochure, updated. Every member shall receive the information shown in the Group social and labour relations reporting scheme. The balance sheets of the main companies in the group shall be remitted to the Standing Secretariat, on request, and on a systematic basis to the Secretariat of the European Group Committee. The accountant shall attend the meetings of the European Group Committee.
Van Genechten	BE	20/09/96	Représentants de différents Etats	Information refers to the communication of existing data within the Van Genechten company, a process coordinated by IMAS. At the first meeting of the R.I.A.-V.G.E. on 20 September 1996 the Central Management shall provide overall group information on its economic, financial and social context. This shall include: structures, production and sales, the company strategy, research and development, the situation and trend in employment, etc. This information shall be updated at each annual meeting, which shall usually be held in the month of October.
VAN ROEY	BE	27/08/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The EFBWW is entitled to send a single observer to meetings. This information shall concern, inter alia: the overall economic outlook within the European Community and its impact on the business strategies of the various subsidiaries; the working methods and systems implemented in different companies (as regards safety, quality control, project management, vocational training); involvement in European invitations to tender and possible 'pooling' of staff from different subsidiaries with a view to carrying out these projects.
VANDEMOORTELE	BE	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Forum is composed of employee representatives and has the purpose to set up a procedure for informing and consulting with the Vandemoortele management at European level concerning economical, financial and social matters and perspectives of interest due to their transnational nature and to the international environment in which the Vandemoortele Group operates. The issues and matters which shall be dealt with by the Forum shall be in particular: the Vandemoortele business and financial situation, its investment policy, its employment situation and evolution in the Group's companies, the major changes in the organisation, including the group-wide introduction of new manufacturing or working methods.
VAW	DE	14/10/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The objective of the European Works Council shall be the cross-border provision of information to employees' representatives of the VAW Group.

VEBA	DE	01/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The EWC's rights to information and consultation shall apply to all transnational matters that have a substantial impact on the interests of the employees; in particular, they shall cover the following subject areas: the economic and financial development of the Group; the development of areas of operation that affect the employment situation; substantial changes in the Group's structure and organization; investment priorities in the Group.
Verlagsgruppe Passau	DE	10/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The committee shall receive prompt information (in the respective languages) on the economic situation, the industrial situation and its trend, production site planning, sales activity, and social data on the establishments in the three countries. The right to information shall involve: a) the economic and financial situation of the Group, the group of companies and the national companies b) the production and sales situation c) the market strategies in the three countries d) the production and investment programme e) the employment situation and working conditions f) the programme for training and education g) measures regarding occupational health and safety h) plans and measures in the area of environmental protection.
VF EUROPE	USA	20/05/96	Syndicats européens	"Information" means the exchange of oral or written data and the provision of oral explanations of these data, if necessary. Information and Consultation a) The group's economic and financial situation core items include the annual balance sheet, investment programs, the group's research activities, relocation, reduction in size of companies and/or shut-downs b) development of employment within the group c) structure of the group d) new technologies, new products e) market developments f) plant takeovers information only g) new forms of work organisation h) safety on the working place i) change in working methods j) (changes in) working time k) training l) social annual report.
VHB	DE	17/09/96	un représentant mandaté	The B.T.R. Group shall inform and consult the F.C.P. in particular on transnational issues which will have an impact on VHB Industrial Batteries or which concern it more directly. Depending on the circumstances, the Group Chief Executive or his representative may cover subjects such as: the financial results commercial issues major investments reorganization measures questions concerning employment, exclusively as regards the B.T.R. group.
VILLEROY & BOCH Ag	DE	06/07/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Employer shall regularly inform and consult the European Forum about the following subjects in particular: Group structure, economic and financial situation, foreseeable trends in relation to business, manufacturing and sales, employment situation and foreseeable trend, capital investments, fundamental organizational changes, introduction of new working methods and manufacturing processes, relocation of manufacturing facilities, mergers, downsizing or closures of companies, enterprises or important sections of these units, large-scale redundancies. 5.2 Other subjects may be included if necessary.
VOITH	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The information and consultation shall deal with the following matters of a transnational nature within the scope of the present agreement: the structure of the Voith Group, including substantial changes (mergers, closures, cut-backs or relocation of companies or parts of companies, transfers of production, collective redundancies) the economic and financial situation the situation and probable development of production, sales and employment, as well as fundamental questions of environmental policy and occupational safety significant investment projects and basic changes concerning organization the introduction of fundamentally new working methods and production processes.
Volkswagen	DE	21/11/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The topics to be dealt with at the meetings, to the extent that they are of general importance for the European production plants, shall relate primarily to the following areas: securing of jobs and plants, and plant structures; development of Group structures; productivity and cost structures; development of working conditions (e.g. working hours, wages and salaries, job design); new production technologies; new forms of work organisation; work safety, including plant environment protection; the effects of political developments and decisions on the Volkswagen Group.
VOLVO	SV	27/09/96	Syndicats de différents Etats	The exchange of information shall focus on the structure of the Volvo Group, its economic and financial situation, the expected development of business, production and sales, trends in the number of employees, investments, substantial organisational changes, introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cutbacks or closures of undertakings, establishments or important parts thereof, or collective redundancies.
WARTSILA DIESEL	SF	21/05/96	non précisé	The Company Council offers a forum to the management and employees for distribution of information and for a constructive exchange of views concerning the industrial, economical, commercial, financial, technological and structural development of Wartsila and Metra as well as the development of the personnel resources and of social issues within the Company.
Wella	DE	29/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The information and consultation and the schedule of topics shall specifically relate to : the structure of the Wella group particularly in the countries participating in Euro-Forum; the group's business and financial situation; forecast of the situation regarding business, production and sales the employment situation and its anticipated development including significant staff changes important investment projects; fundamental changes in the organisation; introduction of new operation and production processes; changes to production processes, including production and work locations; other events and projects of significant interest to the employees of the company group. Further topics can be agreed between the president of Euro-Forum and the company management. Information should be provided in good time so that the employee representatives in Euro-Forum are able to submit their own proposals to the company management.
Whirlpool	USA	11/09/96	Représentants de différents Etats	Information : the communication of matters of significant transnational interest (as defined in Article 5) to WHIRLPOOL Europe employees, as well as the provision of oral explanations on such matters ;economic and financial developments ; employment situation and trends ; health, safety and environmental issues ; production and sales developments ; investment plans ; introduction of new working methods or production processes ; transfers of production, mergers, and collective redundancies ; substantial operational and organisational changes.
WIENERBERGER	OS	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Such information shall in particular regard: a) the structure and the economic and financial prospects b) the trend in the areas of investment and employment c) reorganization and collective redundancies d) substantial changes concerning organization, work organization, rationalization plans and production processes e) health, safety and environmental protection f) personnel planning and training policy g) fundamental questions of pay and the organization of working time.
Wilhelm Böllhoff	DE	26/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	A meeting of the Europe Forum shall take place once per calendar year at an interval of twelve months. The following regular information and consultation topics can be envisaged: the structure of the company the development of the business the economic and financial situation of the company and its subsidiaries the employment situation major investments major cross-border changes in the organization key production processes and fundamental technological changes, including production site changes other key changes that affect the interests of the employees.
Winterthur	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	This information concerns in particular : 1) the strategy, the structure, the economic and financial situation of the Group; 2) the situation regarding the sales and the probable development of the markets and of the business; 3) the situation regarding production, technology, investments, employment and training.
WMX	USA	21/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	At the annual meeting of the EWC, WMX Group management will draw up a report on and discuss matters relating to the WMX Group in the EEA, in particular concerning: the transnational structure, and the economic and financial situation; the probable development of the business, the current situation and probable trends in employment, investments and substantial changes concerning the organisation; introduction of new working methods or processes, training, environmental and safety issues; and mergers, cut-backs, closures of undertakings or collective redundancies. In order to ensure that Employee Representatives be kept fully informed about WMX Group affairs, the Secretary will ensure that all materials and documentation of a general nature which are sent to WMX Group public shareholders are also sent to the Employee Representatives. There shall be no obligation on the WMX Group to provide translations of such materials.
Zehnder	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	The following individual areas shall be dealt with in agreement with Company Management: The business situation, including developments and prospects of the Zehnder Group, Structural and strategic changes in the Group, Financial and investment policy, Current employment situation, Fundamental organizational changes, Introduction of essentially new working and production methods, Initial and further-training matters. Where proposed by the employee representatives, Management's authorized representative shall be able to allow for further topics following prior consultation with Company Management.
ZENECA	UK	20/12/95	Syndicats d'un seul Etat	The sharing of data and medium-term views relating to the conduct of the three International Businesses and Zeneca overall to provide a background for a regular dialogue with employee representatives. This information would cover the following topics: Zeneca International Businesses and Zeneca overall performance for the current year including: Financial performance Manpower levels at the beginning & end of the period Safety, Health & Environment performance. 1 Future prospects for the International Businesses and Zeneca overall including: Economic situation and prospects; Possible future business strategies. 2 European implications of International Businesses strategic direction including: Capital investments in process or planned Business development; Employment trends; Highlighted performance of major products or business sectors to illustrate business operations.
ZUMTOBEL	OS	10/07/95	Comité d'entreprise de différents Etats	The employer shall regularly inform and consult the European Forum about the following subjects in particular: the economic and financial situation and trends in the Group and its individual subsidiary companies, company structures, major Group capital investment projects, the employment situation in companies, important organizational changes, and the introduction of new working methods and manufacturing processes, in so far as they are of interest to the Group as a whole, any plans to relocate manufacturing facilities. The Chairperson of the European Forum may, by agreement with Group Management, include additional subjects in the consultation process.
Zurich	CH	17/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Topics of discussion should for example relate to: the performance and economic and financial situation of the Zurich Group; the strategy of the Zurich Group/expected business and market developments; the structure of the Group and substantial changes thereof fundamental changes concerning the organization, work, processes and information technology; education and training of employees; mergers, scissions, transfers of operations, relocations, cut-backs or closures of undertakings or establishments; the status and probable trends of employment, collective redundancies. Matters covered are limited to those of interest to European employees as a whole or those significantly affecting the interests of employees in at least two European countries.

ANNEXE 6 :
ARTICLE 13 / MATIÈRES EXCLUES

ABB (Asea Brown Boveri)	SV	Jul-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Topics related to individual countries or companies are dealt with on a local level.
Ahlstrom	SF	Jun-96	Représentants de différents Etats	The pan-European dialogue shall deal with subjects which are of significance for several business units / undertakings / countries. Matters relating to the form of individual contracts, wages, salaries, voluntary payments or other personnel expenditure, which are agreed in accordance with national arrangements or local practices, shall not fall within the field of competence of the pan-European dialogue.
ARMSTRONG WORLD INDUSTRY	USA	Aug-96	Représentants de différents Etats	Local or national issues shall not be dealt with by the BOARD. Neither shall the BOARD be the place for any decision making process.
Assa Abloy	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	Issues relating to a single production unit or country will not be dealt with by the Works Council. The same applies to issues relating to remuneration and other conditions of employment of the Employees in the ASSA ABLOY Group.
ASTRA	LU	Oct-96	Représentants de différents Etats	Any question related to an individual company or country will not be the subject of debate within this dialogue unless it is of potential interest to other member countries. Accordingly it is not the intention that the AEF shall be involved in negotiations of any kind.
ASW	UK	May-96	non précisé	The Conference is not a substitute for and will under no circumstances involve itself in matters that are the prerogative of national or local negotiating or consultative processes.
BAKER HUGHES	USA	Sep-96	Représentants de différents Etats	The scope of this Agreement and the subjects forming part of the exchange of views will be restricted to matters of a transnational nature. No issues only relevant to particular business division units or even countries will be included within the said exchange of views. Likewise, issues related to remuneration or conditions thereof, compensation, benefits (including but not limited to pensions) and terms and conditions of employment will be expressly excluded from the exchange of views.
BASS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The following topics may not be included in the Agenda of the Forum: any commercially sensitive and stockmarket sensitive issues; any issues which are normally covered by local or national collective agreements or works councils or other similar local or national arrangements.
BCM	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	It will not cover those issues negotiated with Trade Unions or determined by managers at a local level.
BICC CABLES	UK	Sep-96	non précisé	The Forum will not involve itself in matters that are the prerogative of national or local negotiating or consultative processes.
BOLS WESSANEN	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	The EWC is not competent with regard to subjects that are solely reserved for national or local information and consultation bodies or Unions, and on issues such as negotiations, terms of employment, salaries and bonuses.
BP CHEMICALS LIMITED	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	Specifically excluded will be matters concerning individuals.
BP OIL	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	Specifically excluded will be matters concerning individuals.
BRIDGESTONE / FIRESTONE	JAP	10/09/96	non précisé	The BFEEC may not address issues regarding (1) local/national issues, (2) compensation/salaries/benefits, (3) negotiations, (4) personal or political matters, and (5) the rights of trade unions and works councils.
British Airways	UK	18/09/96	Représentants de différents Etats	The BA EWC will not involve itself in matters which are discussed at national level through the existing consultative and negotiating procedures.
BRITISH STEEL	UK	31/07/96	non précisé	As such the EWC will not become involved in matters which are of purely national or local relevance, and under no circumstances will the EWC have any involvement in, or discussion on, any issues relating to collective bargaining/negotiations within British Steel Group Undertakings.
British Telecom	UK	Dec-95	Syndicats d'un seul Etat	The BTECC will not involve itself in matters which are the prerogative of existing national or local negotiations or consultative processes.
Bunzl Fine Paper	UK	26/07/96	Représentants de différents Etats	The BFPICF will not lead with any issue specific only to one country or subject to negotiation within an existing collective bargaining arrangement and will have no effect on the role or competence of existing works councils, consultative committees or other similar bodies.
CABOT	USA	10/09/96	Représentants de différents Etats	The ECC shall not be competent for local or national issues subject to national legislation or to local or national collective agreements and issues falling under the rights of existing information and consultation bodies under national law.
CANON	JAP	31/05/96	non précisé	The establishment of CECC shall not affect the competence of national or local negotiating or consultative processes. Therefore, CECC will limit its scope of discussion to issues which concern the Canon European business as a whole or two or more Canon operations in different European countries. CECC will not involve itself in discussions on primary labour conditions such as remuneration, compensation, benefits or terms and conditions of employment.
CARGILL	USA	24/06/96	Représentants de différents Etats	The Cargill Europe Association should not discuss, in particular: any subject principally related to a specific country, company, unit or individual which thus should be dealt with locally in accordance with national law and/or practice, and with the information and consultation procedures of the country or unit concerned.
CARRIER EUROPE	USA	11/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Accordingly, the European Forum will not discuss purely national or local issues concerning the Carrier Europe (EU) business in one country or one business unit, nor will it discuss issues concerning individual Employees or remuneration, compensation, benefits or terms and conditions of employment.
Ciba	CH	01/11/96	non précisé	Matters which relate only to a single country will not be discussed at the CEF. Issues relating to terms and conditions of employment, will be handled by the usual structures and procedures of the country concerned. Negotiations will not take place at the CEF.
CITIBANK	UK	19/08/96	Représentants de différents Etats	Local or national issues shall not be dealt with by the CCF. Neither shall the CCF be the forum or any decision making process.
Coca Cola	USA	27/03/98	Représentants de différents Etats	The following matters remain outside the competence of the CCCF - National or local issues concerning the Group's business operations in only one country; - Compensation/Salaries/Benefits; - Labour disputes or negotiations; - Personal matters.
Commercial Union	UK	09/09/96	Syndicats européens	The Council will not involve itself in matters of negotiation or those that are the prerogative of national or local consultative processes.
Constructor	NV	04/09/96	Syndicats de différents Etats	Matters which pertain to individual plants within the CG cannot be processed at the meetings : reference is made to the relevant local body and processing form.
CORNING	USA	18/06/96	Syndicats de différents Etats	Accordingly, the European Employee Committee will not be competent to address: a) salaries/benefits/working conditions; b) negotiations (other than negotiations of this Agreement); or c) any individual's employment situation. This Agreement and the Committee and procedures established under it should not prejudice any employees' existing rights to information and consultation under national laws.
DU PONT DE NEMOURS	USA	28/01/95	Représentants de différents Etats	The ECN is not intended for: Local or national issues subject to national legislation or collective agreements; or trade union or works council rights. Co-determination. Compensation, salary and benefits. Negotiations between management and representative bodies. Giving binding opinion prior to decision making or making decisions. Personal or political matters.
Duracell	USA	20/09/96	Représentants de différents Etats	For the avoidance of doubt, Eurocom will not engage in dialogue on any issues relating to a single country or only one Associate or which are normally handled at a national / local level, e.g. terms and conditions of employment.
Franko	CH	01/02/96	Représentants de différents Etats	Negotiations on the individual topics shall not take place in the context of the information and consultation procedure in the Forum.
FRANTSCHACH AG	OS	1996	Représentants de différents Etats	Matters that affect only national decision-making levels shall not be discussed at the meetings of the European Communication Group.
Fujitsu	UK	1996	Représentants de différents Etats	In addition, the Forum shall not deal with matters relating to terms and conditions of employment, nor will discussion take place on matters which are of a legislative nature affecting either one country only or pan-European in scope.

			Etats	
GATE GOURMET	CH	13/08/96	Représentants de différents Etats	Topics that include individual contract issues, such as wages, Voluntary contributions, etc., as well as topics that have no transnational implications, i.e. affecting only one country, are excluded from consideration.
GEC ALSTHOM	UK/FR	30/05/96	Syndicats de différents Etats	Issues relating to an individual unit or country are excluded as well as matters reserved for, negotiation between management and employee representatives.
GENERAL ACCIDENT	UK	01/07/96	non précisé	Matters which relate to a single country, company or operating unit will not be eligible for discussion, as these fall to be dealt with within local or national information and consultation arrangements. The GAEN will not deal with day-to-day management issues, matters concerning compensation and benefits or any other issue which encroaches on national or local negotiation or consultation agreements.
GENERAL MOTORS	USA	16/09/96	Représentants de différents Etats	The Forum is not intended to deal with nationally or locally negotiated collective bargaining terms.
GENERALE BANK	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The European Committee shall not be responsible for working conditions (salaries, hours, etc.), where such matters do not affect at least two countries, nor shall it be responsible for negotiations, policy questions or matters relating to individuals, or industrial disputes.
GKN	UK	07/11/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Forum will not involve itself in matters that are the prerogative of national or local communication, negotiating or consultative arrangements or which could be dealt with at such levels. Issues concerning an individual business unit or single country will continue to be dealt with within existing structures and procedures.
GMAC	USA	30/05/96	Représentants de différents Etats	Issues which affect a part or parts of GMAC in one country only shall not be discussed at the Forum. Any matters which are normally covered by local or national collective agreements or works councils or through branch agreements and similar local agreements will also not be discussed at the Forum.
HAFLSUND NYCOMED	NV	06/06/95	non précisé	Matters which concern single company units within the corporation are not to be dealt with at the meeting but must be referred to the appropriate local body and handling routines. Neither shall the meetings deal with questions concerning pay and working terms.
HAMILTON	USA	13/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The European Forum will not discuss purely national or local issues concerning the Hamilton Standard (EU) business in one country or one business unit, nor will it discuss issues concerning individual Employees or remuneration, compensation, benefits or terms and conditions of employment.
HANSON ELECTRICAL	UK	09/09/96	Représentants de différents Etats	Matters that are the subject of collective agreement or negotiation at national, regional, sectoral, local or individual plant/shop level within Hanson Electrical, or any matters relating to one country only, will not be considered.
Hercules	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	Local or national issues subject to national legislation or collective agreements or trade unions, or works council rights; CO-determination; compensation, salaries and benefits; negotiation between management and representative bodies; giving binding opinion prior to decision making or making decisions; personal matters.
HITACHI	JAP	02/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Conference will not engage in dialogue on any issues that relate to a single country or only one company, or which are normally handled at a local/national level, such as terms and conditions of employment.
HOWDEN	UK	01/09/96	non précisé	Specifically excluded from this Agreement are: Issues related to an individual business unit or country. Remuneration, compensation, benefits or terms and conditions of employment. Any form of negotiation, this being the responsibility of the individual Operating Units.
HSBC	UK	06/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In normal circumstances, the HSBC European Council will not discuss: Information which central management believe is principally governed by statutory or regulatory rules, including stock exchange rules on disclosure of information applying to any undertaking or group of undertakings in whatever jurisdiction they carry on business. Information about individual companies or individuals within the Group that is neither transnational nor pan European. Issues which are the subject of local company negotiations, collective bargaining or collective agreements.
HUGHES	USA	18/06/96	non précisé	Issues which affect a part or parts of Hughes in one country only shall not be discussed at the Forum. Any matters which are normally covered by local or national collective agreements or works councils or through plant agreements or similar local arrangements will also not be discussed at the Forum. The meetings will not deal with questions relating to wages, benefits or terms and conditions of employment.
ICL	JAP	18/10/95	Représentants de différents Etats	Matters without wider European implications that are solely the subject for a small number of countries may be discussed directly with the Employee Representatives of those countries/for example subjects within a regional organisation will normally be covered within that organisation only. In this case the Employee Representatives in those countries directly involved may inform remaining ECF Representatives. Existing local or national agreements and laws in the member countries are not affected by this Agreement. Subjects that are appropriate for discussion at local or national level will continue to be discussed there/for example, terms and conditions of employment and any local arrangements or agreements in place.
INTERNATIONAL SERVICE SYSTEM (ISS)	DK	28/06/95	Syndicats européens	Matters relating to wages, salaries, benefits and general compensation issues should be dealt with under the applicable, local structures.
IPT	UK	04/05/95	non précisé	The YFEWC will not involve itself in any issues raised within or relevant to any local business units' negotiating procedures and collective bargaining structures; neither will it deal with, alter or be a substitute for local business unit information and consultative procedures and structures.
JEFFERSON SMURFIT	IR	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Forum is seen as a valuable addition, and complement, to the existing structures at local or country levels. The Forum is not a negotiating body. Accordingly, it will not involve itself in matters that are the prerogative of bargaining (such as compensation, benefits or other conditions of employment) or consultative processes at local or country level.
JOHNSON CONTROLS	USA	02/05/96	non précisé	The ECF will not be informed of and consulted on matters outside the scope of the ECF, including: any matter principally related to a specific country which would customarily be handled locally, for example, in accordance and with the information and consultation procedures of the country concerned; and issues related to collective bargaining agreements, compensation, salaries or benefits, and individual, personal or political matters.
KAO	JAP	17/05/96	Représentants de différents Etats	The FORUM has no competence in matters which relate to a single company or to salary and compensation. They shall be discussed within the framework of the normal structures of employee representative bodies of the country and company in question.
KEMIRA	SF	07/02/96	non précisé	The meeting shall not discuss items concerning wages or terms of employment.
Keramik Laufen	DE	19/02/96	non précisé	Euro-Forum Laufen shall not deal with specific questions concerning individual companies or with political matters.
KOMATSU	JAP	19/09/96	Représentants de différents Etats	Since the European Forum is a forum for discussion at the level of the European Economic Area it is not competent to discuss: individual issues relating to one particular employee; purely local/national issues; personnel issues related to one Komatsu undertaking; issues relating to compensations, salaries and extra-legal benefits.
KONE	SF	21/06/95	Représentants de différents Etats	The KONE Employee Forum shall not be competent with regards to (1) local/national issues; (2) salaries/benefits, (3) negotiations, (4) personal matters.
KONINKLIJKE PAKHOED	NL	19/09/96	non précisé	Issues relating to wages, the reimbursement of expenses and working conditions provided for by means of a collective agreement between specific (...) and recognized trade unions are excluded from the discussion resulting from the procedure laid down by the agreement.
KRAFT JACOBS SUCHARD	USA	26/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The EC is not intended for local or national issues subject to national legislation or collective agreements. It shall not interfere with existing respective rights of management, employees, unions and works councils at local or national level. The parties to this Agreement contemplate that the European Council, while at all times maintaining its right to dialogue and an exchange of views, will recognize and respect diversity and autonomy in local operations: local structures and organizations, cultures, traditions, and social concepts; and the business, financial, commercial and technological decisions which are the responsibility of KJS's management.
LINPAC PLASTICS	UK	09/02/96	non précisé	The LPECC will not involve itself in matters that are the prerogative of national or local negotiating or consultative processes, conditions of employment salary/wage levels, holiday entitlement etc. It will deal exclusively with European issues.
Merck Sharp & Dohme	DE	01/06/96	Syndicats de différents Etats	The Council shall not deal with the following: (1) local or international issues subject to national legislation or collective agreements, (2) remuneration / salaries / benefits and other working conditions, (3) negotiations with trade unions, (4) personal or political questions, (5) the rights of trade unions or works councils and (6) subjects relating exclusively to one single Subsidiary or one single country.
Mitsubishi Electric	JAP	21/06/96	Représentants de différents Etats	The EICF is not competent in regards to: local/national issues subject to national legislation or collective agreements; compensation/salaries/benefits; negotiations; personal or political matters: the rights of trade unions and works council; and labour disputes.

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94/45/CE : réflexions sur les rapports entre autonomie collective et hétéronomie
European University Institute

NATIONAL WESTMINSTER BANK	UK	17/04/96	Syndicats de différents Etats	The NatWest Group Staff Council is a consultation and information forum. It will not engage in dialogue on any issues that relate to a single country or which are more appropriately handled at a local level, such as national and/or local pay and reward, or terms and conditions of employment.
NEDSCHROEF	NL	16/09/96	Représentants de différents Etats	Matters which only relate to a single company will not be admitted, but should be dealt with within the normal structures and procedures of that company. The meeting will not deal with questions relating to benefits, wages and compensation.
NESTE	SF	24/04/96	Représentants de différents Etats	Matters which only relate to a single company will not be admitted, but should be dealt with within the normal structures and procedures of that company. The meeting will not deal with questions relating to benefits, wages and compensation.
Nielsen	USA	05/07/96	Représentants de différents Etats	The Nielsen EWC will have no competence on matters concerning employees in a single country, including pay levels and policies, bonuses, job profiles and employment conditions, and industrial disputes or individual negotiations, whether personal or concerning wage policies.
NOKIA	SF	15/05/95	Représentants de différents Etats	Issues of local interest such as E.G. salaries and terms and conditions of employment are not discussed in the Euroforum.
NORSK HYDRO	NV	11/08/94	non précisé	The meeting will not deal with questions relating to wages and compensation.
Novo Nordisk	DK	13/09/96	Représentants de différents Etats	Matters relating to wages, salaries, benefits and general compensation issues should be dealt with under the applicable local structures.
NUTRECO	NL	01/09/96	Représentants de différents Etats	Specifically excluded will be matters concerning individuals.
NUTRICIA	NL	18/09/96	Représentants de différents Etats	The Council shall not deal with compensation and related issues.
ORKLA	NV	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Subjects which affect only individual companies within the Group or only parts of the workforce of the Group shall be dealt with preferably in suitable organs on the spot in the appropriate matter. Should a representative nevertheless consider it necessary to include an item on the agenda in the EGC, that item shall first be discussed by the EWC Committee, which shall then take a stand on how one should proceed with the matter in collaboration with the management.
PARTEK	SF	2/02/96	Représentants de différents Etats	Meetings will not deal with local disputes or matters concerning an individual company, salaries or employment agreements.
Pauwels trafo	SF	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Matters which exclusively concern employees in a specific country shall be exclusively subject to the legal provisions applicable in that country with regard to local participation of employees or their representatives. This shall be an issue at the next EWC.
PETROFINA	BE	26/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Eurodialogue is not competent for: 1) giving binding opinions prior to decision making or making decisions; 2) local or national issues subject to national legislation or to local or national collective agreements; 3) compensation, salaries and benefits; 4) negotiations; 5) individual or political matters; 6) the rights of existing information and consultation bodies.
Pharmacia & Upjohn	USA	26/08/96	non précisé	Specifically excluded items include: Compensation & Benefits issues; Specific employment and conditions issues; Any country specific issue.
Procter & Gamble	USA		non précisé	Matters relating to national or local issues including compensation, salaries, benefits, terms and conditions of employment, health and safety, and the rights and obligations of management, trade unions or Works Councils shall be dealt with locally according to normal practices. As set out in the Foreword, this Agreement excludes these and other matters which are already the subject of local arrangement or agreement.
RAUMA	SF	21/09/96	Représentants de différents Etats	The Forum will not deal with questions related to the collective agreements.
RECKITT & COLMAN	UK	23/07/96	Représentants de différents Etats	The ECF will not be responsible for: 1. Negotiations 2. Making decision, which fall within the prerogative of management. 3. Compensation, salaries and other non-wage benefits. 4. Local or national topics subject to national legislation or to local or national collective agreement. 5. Political issues or matters which relate to particular individuals.
Reuters	UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	The Forum will not be a platform for negotiation, nor will it be concerned with matters which relate purely to a local individual country or company within the Group. 2.4 The Forum will not be a platform for the discussion of terms and conditions of employment, remuneration, benefits or general compensation nor will it affect the responsibilities and rights of local bargaining units.
RMC	UK	19/07/96	Représentants de différents Etats	The E.C.C. will not be a substitute for, nor alter any national or local procedures for information, consultation or negotiation, already in existence, or mutually agreed in the future, in any country or Company. In particular the E.C.C. will not be competent for: Negotiation/Discussion of compensation, salaries or other non wage benefits./Individual or political issues.
Sandoz	CH	19/02/96	Syndicats d'un seul Etat	Matters which concern a single company within the Sandoz Group or questions concerning terms and conditions of employment, are not admissible at FORUM meetings. Such matters must be referred to the management of the local company concerned.
Sanyo	JAP	13/09/96	Syndicats européens	The parties to this agreement acknowledge that the establishment of the S.W.C.E. is not intended to supersede or replace local level negotiating bodies which are in existence or may come into existence in the future. This includes, but is not limited to, structures such as Company Councils and Advisory Bodies and/or consultative bodies established in accordance with domestic legislation. The S.W.C.E. will not deal with areas with substantive issues covered by local negotiations.
SCANCEM	SV	12/06/96	Représentants de différents Etats	Questions affecting individual terms of employment or corresponding matters are not dealt with.
Schindler	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The SEF-meeting shall neither be a place for negotiations nor shall it deal with questions relating to wages, compensation, social benefits and other terms and conditions of employment. Issues concerning an individual group company or a single Participating Country are not of the competence of the SEF-meeting.
SEAGRAM	CA	15/04/96	non précisé	The RAT shall not discuss issues for which labor focus groups have been established that are bound by national law or customs or agreements; exempted are also issues that fall in the area of compensation. The RAT is not a forum to discuss conditions of work, compensation or other benefits. The company retains the right, to limit or refuse answers if business confidentiality is required and/or if the costs for providing the information would be relatively excessive.
Securicor	UK	19/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Discussion of individual or company terms and conditions are expressly excluded from the business of the Forum, as are other matters which require resolution at company level. All such matters must remain the province of each separate company within the Group.
SGS	CH	16/09/96	non précisé	The following topics remain of the sole competence of the existing national communication and consultation structures and shall not be treated by the EF: Local or national issues subject to national legislation or collective agreements; or trade union or works council rights; Co-determination; Compensation, salary and benefits; Negotiations between management and representative bodies; Giving binding opinion prior to decision making or making decisions; Personal matters.
SHARP	JAP	12/09/96	non précisé	The SEC is not established for the purpose of negotiation or co-determination, nor for: giving binding opinions prior to company decision making local or national legislation or about local or national collective agreements; negotiation or discussion about compensation, benefits, salaries and other material working conditions; discussion on individual or political matters supplanting the rights of existing local or national information and consultation bodies and collective arrangements.
Sibelco	BE	08/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The following issues are not included in its area of competence: 1) local or national issues, subject to national legislation or national collective agreements, as well as the existing rights of local information and consultation bodies; 2) compensation, salaries and social benefits; 3) negotiations.
Sigma Coatings	NL	13/06/96	Représentants de différents Etats	The European Committee Sigma Coatings Group is not competent for subjects which are reserved for national Works Councils or unions, such as negotiations, compensations, salaries and benefits.
SONY	JAP	27/09/95	Représentants de différents Etats	The E.I.C.C. shall not be involved in matters that are the prerogative of local or national negotiation or consultative processes.
SUMITOMO	JAP	07/09/95	Syndicats de différents Etats	The EICF shall play no part in discussion and consultation on matters of an essentially local nature. In particular, negotiations regarding pay and conditions shall be expressly excluded from the subject matter of the EICF.
T & N	UK	09/08/96	Syndicats européens	Matters discussed will be confined to those relevant to the "Purpose of This Agreement" (Section 2). The Forum will not, therefore, involve itself in issues relating to a specific country, business or matter of employee terms and conditions of

				employment. Such issues will continue to be dealt with under the established relevant practices and procedures.
TEXACO	USA	16/04/96	Représentants de différents Etats	Topics excluded are, without limitation, those concerning: individuals, compensation, salaries and benefits and issues only affecting one Establishment.
TNT	AUS	20/09/96	Syndicats d'un seul Etat	The EWC of TNT A.L. shall not deal with issues which are a prerogative of negotiation and consultation processes at national or local level.
Tomkins	UK	20/09/96	non précisé	The Forum will not discuss nor have competence in : issues specific to one country issues subject to negotiation within existing bargaining arrangements compensation, salaries or benefits topics already covered through existing consultative committees, works councils or other similar bodies.
TOYOTA	JAP	10/07/96	Syndicats européens	Recognising the need to respect already agreed procedures at company or country level, issues relating to salaries, terms and conditions of employment, including arrangements and national rules for employee involvement (including arrangements for employee representation) will continue to be handled at local country/company level.
TRACTEBEL	BE	30/04/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	However, these questions may not touch on any of the following issues/local or national issues subject to national or local legislation or a national or local collective agreement/issues regarding pay, benefits or working conditions/the rights of existing information and consultation bodies.
Triumph International	CH	08/01/96	Syndicats d'un seul Etat	Information shall not be provided on the submission of the accounts of individual companies belonging to the TRIUMPH INTERNATIONAL Group or of the consolidated accounts of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group.
UCB	BE	20/06/96	Représentants de différents Etats	Local or national issues, subject to national legislation or national or local collective agreements;the rights of existing information and consultation bodies.
Unilever	NL/UK	20/09/96	Représentants de différents Etats	Matters relating to employees and companies in just one country shall remain under the exclusive competence of the interlocutors in such country under the rules usual thereto (e.g. matters in conjunction with state legislation or national collective labour agreements; salaries, wages, working conditions, negotiations of any kind; personal or political matters).
Unisource	NL/SV	11/09/96	Syndicats de différents Etats	As specified by the directive, the UNI EURO COUNCIL shall not deal with matters relating to local or national issues subject to the competence of local or national bodies and/or collective bargaining.
VANDEMOORTELE	BE	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Questions regarding remuneration and benefit policies, as well as work-duration conditions shall not be treated in the Forum.
VF EUROPE	USA	20/05/96	Syndicats européens	The European Consultation Committee is not competent for/giving binding decisions prior to decision making or making decisions/local or national issues subject to national legislations or to local or national collective agreement, or trade union or works council rights/negotiations between management and representative bodies.
VOITH	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Matters that affect employees and companies in only one country shall not be an item for information and consultation by the European Forum. Such matters shall remain within the exclusive competence of the dialogue partners in such country according to the customary rules in effect there.
Whirlpool	USA	11/09/96	Représentants de différents Etats	Consultation : the exchange of views and establishment of dialogue between the management and employee representatives.
Winterthur	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents. Etats	The European Forum Winterthur is not competent: 1) for local or national questions, which are subject to the national legislation or to the national collective agreements; 2) for compensations, salaries and social advantages; 3) for negotiations; 4) for individual or political questions, and 5) for the existing rights of the local organs of information and consultation. Such questions are dealt with via structures and procedures of the local companies of the Group Winterthur.
WMX	USA	21/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Only those issues which affect the interests of the European Employees in more than one country in the EEA will be discussed by the EWC. Consequently, issues which relate solely to the operations in a single country will not be accepted for discussion. The EWC will also not consider matters that are within the scope of national or local negotiating and consultative processes, collective agreements or the national law in each relevant country; eg. issues relating to remuneration, benefits or terms and conditions of employment.
Zehnder	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	The procedure shall deal exclusively with subject matter that is of transnational significance for the companies covered by this Agreement and which concerns the Zehnder Group as a whole. Matters, the content of which are of a principally national nature, shall not form part of the information and consultation procedure. Such matters shall be subject to the respective national practices applied by the local management of the company concerned in relation to informing and consulting with employee representatives in that company.Negotiations concerning the individual topics shall under no circumstances be conducted within the context of the information and consultation procedure.
Zurich	CH	17/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Not covered by this agreement are in particular personal matters affecting individual employees.

ANNEXE 7 :
ARTICLE 6 / CONTENU DE L'INFORMATION

ABN/AMRO	NL	12/12/97	GSN	Subjects of information and consultation will include the:structure/organisation of ABN AMRO in Europe and envisaged changes; financial performance and economic position of its European activities and their envisaged developments; employment and training & development situation of ABN AMRO in Europe; the envisaged development of employment and investments of ABN AMRO in Europe; the changes in working methods and introduction of new working methods in Europe, and the environmental care of ABN AMRO in Europe. Specifically social policy aspects of an overarching European nature related to the above-mentioned issues will be subject for information and consultation. Furthermore, the above-mentioned issues can also be subject of information and consultation in so far as one or more states outside Europe is/are concerned, in the event it affects the organisation and/or employment of ABN AMRO in Europe considerably.
Air France	FR	25/11/97	GSN et syndicats nationaux	The information shall provide employees and their representatives with elements enabling them to better assess the results and outlook of the Group; Without becoming involved in aspects which are the subject of debates at local level, the CGEAF shall deal with issues which have a transnational effect, relating to the structure of the Air France Group and seriously affecting employees, in particular the economic and financial situation of the Air France Group, the development of its business, employment and collective redundancies, substantial changes in forms of work organization, the introduction of new technologies, mergers and the closure of undertakings and establishments. A more precise list of these issues may be defined during the first term of office of the CGEAF.
Akzo Nobel	NL	20/02/97	GSN	The information and consultation shall relate in particular to the following subjects concerning the Akzo Nobel Group: the structure of the undertaking; its economic and financial situation; its probable development of business, production and sales; the situation and probable trend of employment; investments and disinvestments; substantial changes concerning organisation; the introduction of new working methods or production processes; the restructuring of production; mergers; cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof; collective redundancies; subjects selected by the management and the Coordinating Committee from time to time in view of their significance.
AMOCO	BE	26/01/98	GSN	During the joint sessions of the regular annual meeting, representatives of Amoco management shall provide the employee representatives with information on the following: 1.Financial and operating results (including environmental, health and safety results), employment statistics, and major developments (mergers, acquisitions, divestments, new investments, closures, etc.) over the preceding calendar year for: (a) Amoco Corporation world-wide, (b) Amoco Chemical world-wide and in Europe, (c) The Exploration & Production Sector world-wide and in Europe, and (d) Amoco Fabrics world-wide and in Europe. 2 General structure, economics and financial outlook in the chemical, petroleum exploration and production, and synthetic fabrics industries; and 3. Specific strategies, plans, projected production and sales volumes, and anticipated investment levels for the coming year for: (a) Amoco Chemical in Europe, (b) The Exploration & Production Business Units in Europe, and (c) Amoco Fabrics Europe. 4 Employment levels and trends in the Amoco Subsidiaries, together with major organizational changes and other major work issues, having a transnational nature.
AlliedSignal	USA	11/06/97	GSN et syndicats européens	The following items of information only insofar as they have pan European impact shall be available for presentation and discussion at the annual meeting of the European Works Council, subject to the setting of the Agenda by the President in consultation with the Coordinating Committee: Company wide finance, sales and headcount data; Company wide information on employee-related programs; Training and development Company wide; European Community issues affecting the Company's operations; The structures of our businesses by Strategic Business Units; Sales, market, competition and employment trends by Strategic Business Units; Issues affecting employment by Strategic Business Unit; Environmental, health and safety trends by Strategic Business Unit.
Bilia AB	SV	26/09/97	GSN	Once a year, the management of the undertaking will present a written report to the European Works Council concerning, among other things, the following points: a) the structure of the undertaking b) the economic and financial situation of the undertaking c) expected developments in the undertaking's activities and sales d) the employment situation and potential developments e) investments and significant organizational changes f) the introduction of new working methods g) post market analyses h) mergers i) cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof j) collective redundancies k) environmental issues.
BOMBARDIER	Regent, Sabrina (2009)	11/02/08	GSN	The Council shall deal with issues related to the development of the company and its financial results, the social policy and the general strategy of the Company in relation to its transnational activities. The exchange of information and consultation must

				relate at least to the following areas: the structure of the company and the group; the economic and financial situation; the likely development of business activities; production and sales; the employment situation and its development; working conditions; training policy; investments; substantial changes affecting the organisation; the transfer of personnel; the introduction of new methods of working or new manufacturing processes; the transfer of production centres; mergers; rationalisation of the workforce or closures of companies, offices or important sections thereof; collective redundancies.
Bosch	DE	29/04/98	GSN	The information and hearing shall relate to trends involving the business situation and the prospects of the Bosch Group. The development of the business situation shall include the following matters of international character within the territorial scope of this Agreement: structure of the Bosch Group including significant changes (mergers or divisions of enterprises or plants; closures, restrictions on, or requirements of, enterprises, plants or important part of operations; shifts in production; mass redundancies); economic and financial situation of the Bosch Group; probable trends in business, production and sales; situation with regard to jobs and probable trends; investments (investment programs) and basic changes in organisation; introduction of new working and manufacturing processes; other important circumstances, which affect the interests of staff in at least two member states.
BURDA-Holding	DE	09/02/98	GSN	The group management shall provide information twice a year at an EWC meeting, having previously presented a report and supplementary documents in good time concerning personnel and social issues as well as the economic situation and development of the group and its undertakings and establishments. The reporting shall relate in particular to the structure of the undertaking, its economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment, investments, substantial changes concerning organisation, the introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof and collective redundancies.
BURMAH CASTROL	IR	12/05/98	GSN	The information of the BCEF will relate in particular to the structure, economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment, investments, and substantial changes concerning organisation, introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof, collective redundancies, and such steps as have been taken to promote a culture of equal opportunities within Burmah Castrol.
Caradon plc	BE	01/05/97	GSN à représentation partielle	In line with the Directive, the meeting will cover transnational issues concerning the structure, economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment, investments and substantial changes concerning organisation, introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof, and collective redundancies. The CEF may also consider transnational environmental issues likely to have a significant effect on Caradon Operations in Europe.
CATERPILLAR	BE	20/12/96	Syndicats européens et Syndicats nationaux	Social dialogue shall rest, among others, on these following topics: the Group's structure; its economical and financial situation; possible progress of business; production and sales; situation and probable trend of employment; investments; substantial changes covering organisation; introduction of new working and production processes; transfers of production, mergers; reduction in size or closure of enterprises, establishments or important parts thereof, and collective redundancies.
Ciba Specialty Chemicals	CH	3/04/1998	GSN	These shall be significant topics from participating countries on transnational matters in Europe which affect employees in at least two, of those countries. For example, topics will include employment, the structure, economic and financial situation, developments of the business, production, investments, sales, safety and environment, technological production and methodology of work.
COMPAGNIE LAITIÈRE EUROPEENNE	FR	19/05/98	Syndicats nationaux	Within the context of this dialogue between management and labour, the European Group-Level Works Council receives information on the following subjects: the accounts and the consolidated balance sheet, as well as the corresponding auditor's report the activity, financial situation and employment trends within the Group, collective redundancies involving substantial cut-backs or the closure of an undertaking in the Group, substantial changes in the working conditions within the Group the economic outlook of the Group.
Coca Cola	USA	27/03/98	GSN	Information is the exchange among CM, Management Representatives and Employee Representatives of verbal and/or written descriptions and/or explanations. The CCCF will be informed and consulted regarding the following economic, financial and social transnational policy issues and transnational measures of a strategic and general nature concerning operations of the Group, which have or will have an impact on the employees in more than one EEA country Such issues are in particular: Business structure and economic and financial situation of the Group; Probable development of the business and of production and sales; The situation and probable trend of employment, investments and substantial changes relating to the organization; Introduction of new working methods or production processes; Transfers of production, mergers, cutbacks or closures of business; Collective redundancies. The Forum may also deal with social issues such Health and Safety, Training, Equal Opportunities, etc.
CADBURY CONFECTIONERY STREAM	IR	19/02/97	GSN	Items on the Agenda will be derived from the following list : The structure of the business The economic and financial situation The probable development of the business Employment trends Future trends; Productions and sales; Substantial organisation changes; Introduction of new working methods and production processes; Transfers of production; Mergers; Cutbacks, Closures, (either of businesses or important parts of a business); Collective redundancies; Health and Safety; Equal opportunities; Environmental issues; Capital expenditure; Access for education and training for employees. In addition, information regarding countries/companies outside of this Agreement, but within Europe, can be included in the Forum if it has a significant impact on one or more of the businesses covered by this Agreement.
Dalgety	IR	28/02/97	GSN	Dalgety will provide information and will consult on transnational issues as they relate to the performance and prospects of Dalgety operations in Europe. The agenda of the DEF will relate in particular to the structure, economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment, investments and substantial changes concerning organisation, introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof, and collective redundancies.
Dayco	USA	10/12/96	GSN et syndicats européens et nationaux	During the meeting, the Group Executive will inform and consult the European Council on questions regarding the Groups progress in Europe and in particular on : A) Economic and financial situation B) Outline of production, sales and market strategy situation C) Production and investment plans D) Group organisation structure with particular attention to acquisitions and sale of companies and their holdings E) Changes to organisation structure F) Reduction, transfer or closure of locations G) Employment situation and prospects H) Reorganisation of production activity I) Important changes in the structure of work organisation or in the improvement of product quality J) Indicator regarding health in the workplace, hygiene and environmental protection measures K) Training projects L) Group activity for the improvement of the Environment.
DELTA plc	UK	08/07/97	GSN	The business Agenda of the annual meeting shall include: A report on the Company's European and worldwide financial results, including an indication of trends and market prospects. A presentation about any significant social and employment measures which have arisen during the year and any future implications for the Group, including: structural and organisational change; new products, technology, working methods and production processes. A report on employment trends, including where necessary changes that affect the composition of the Delta European Council and distribution of Employee Council Members.
DUNI	SV	21/05/97	GSN et syndicats nationaux	Questions of common interest, affecting employees in several countries, will be discussed at DEWC meetings in accordance with the Swedish European Works Council Act. Below are examples of such issues: Conditions of the market and strategic trends; Financial and economic position; Company structure and planned organisational changes; Investments, R & D and other long-term plans; Environmental policy and working environment issues; The company's personnel policy; employment, equal opportunities, human resource development and planned future development; Other events and plans which are of interest to the employees.
Generali	IT	11/11/97	GSN et syndicats européens	The European Works Council shall meet once a year/generally in the autumn/in order to be informed and consulted by the Head Office representatives on the following items of transnational importance: Economic and financial situation; The probable development of the business; The situation and probable trend of employment; Investment of particular importance; Substantial changes in the Group structure; Introduction of new working methods of production processes; Mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof and collective redundancies; Training; Equal opportunities; New acquisitions.
GENERAL ELECTRIC PLASTICS	NL	29/04/97	GSN	Information and consultation shall at least cover the following subjects to the extent that the subjects may have an impact on employees located in more than one country in which GEPE has employees covered by this Agreement: the structure, economic and financial condition of GEPE; the probable development of the business and production and sales; the present levels and probable trend of employment; substantial investments with an impact on employment; introduction of new working methods or production processes; transfer of production; mergers; closures of facilities, establishments or important parts thereof; collective redundancies as defined within the national laws of the countries concerned; environmental, health and safety policies; equal employment opportunities; training and educational policies.
GE Power System	USA	1998	GSN	The purpose of the European Works Council is to provide a mechanism for the exchange of information and to provide an opportunity for consultation for GEPS employees in Europe. Information and consultation concerning the GEPS sites in Europe shall cover the following items, to the extent that the subjects may have an impact on employees located in more than one country in which GEPS has employees covered by this agreement: structure, economic and financial conditions; probable development of business, production and sales; present employment levels and probable trend; substantial investments having an impact on employment; introduction of new working methods or production processes; transfer of production; mergers, restructuring activities, establishments or important parts thereof; collective redundancies as defined within the national laws of the countries concerned; environmental, health and safety policies; equal opportunities; professional training policies, including foreign language.
Glaxo Wellcome	NL	25/06/97	GSN	The Forum will be provided with information on the business progress and prospects of the Company. This includes information on those issues concerning the Company which affect the interests of employees in at least two countries covered by this agreement, in particular: Strategy the structure and strategy of the Company, including substantial changes in the organisation of the Company; mergers; outsourcing; relocations; cut-backs or closures of establishments; Finance the financial and economic situation; Company investments; Development the expected development of production, research and development and sales; the introduction of new working methods or production processes, including information technology; Environmental protection; and Human resources issues the situation and trend of employment; collective redundancies; equal opportunities; health and safety.
Global One	BE	04/09/97	GSN	The EEF shall deal specifically with transnational issues affecting Global One business in two or more EEF countries dealing with: the structure of Global One; its financial and economic situation; operational developments; production and sales; the employment situation and outlook; investments; substantial organisational changes; the introduction of new methods of work or production processes; transfers of production; mergers; downsizing; closure of undertakings, of establishments or large parts thereof; collective redundancies.
HEINEKEN	NL	30/10/97	Syndicats européens	The structure of the company, the financial-economic position, the probable development of the activities, production and sales, and investments. Actual changes in the organisation, the implementation of new labour and production methods, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof, and collective redundancies.

Hennes & Mauritz AB	SV	18/06/97	Syndicats européens	The Dutch European Works Councils Act). Also on relevant themes of social policy, such as policy in the field of training, policy in the field of safety, health and welfare, and policy in the field of information facilities for employees.* The H & M Hennes & Mauritz AB EWC meetings should be a forum for information, the exchange of opinions and discussions regarding, for example, the following issues: The economic and financial development of the Group Market developments and the competitive situation Changes in Group structure and organisation Investment plans; Productivity and cost structure; Employment evolution/Work organisation; The hiring situation, including staffing requirements; Questions regarding the work environment. Political decisions that impact the Group Questions of local interest should primarily be dealt with at the local level and not become the subject of discussion during Council meetings.
IMATRAN VOIMA OY (IVO)	SF	25/04/97	GSN	Group financial statements. Information of the future outlook of Group production, employment, profitability and cost structure Estimate on anticipated changes in the number and quality of employees. Exceptional items pertaining to the entire Group or to a minimum of two companies located in different countries, such as considerable changes in operation and scope. In exceptions, also matters concerning one country only, should this have significant repercussions or be of general interest. Other issues of importance, agreed upon separately, pertaining to corporate development or operation or operational environment, e.g. the involvement of the EU etc. General personnel policy items, but not issues pertaining to payroll or other detailed industrial relations matters or equivalent.
Impress	NV	19/05/98	GSN	The information and hearings should pertain particularly to the following: the structure of Impress Metal Packaging Group BV its economic and financial position expected business, production-related and sales developments the personnel situation and expected developments thereof investments radical changes within the organization the introduction of new working or production methods relocation of production mergers, cut-backs or closures of operations, companies or major parts of such units mass redundancies questions concerning labor safety and environmental protection production and investment programs cost-cutting plans other processes or plans that could have an impact on the interests of the employees of the operation.
INGERSOLL-RAND	USA	17/10/97	GSN	The Council will provide a forum for the Company to inform and consult with employee representatives on matters related to the structure, economic and financial situation, the probable development of the business and of production and sales, the situation and probable trend of employment investments and substantial changes concerning organisation, introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of underdogs, establishments or important parts thereof, and collective redundancies in so far as these activities relate to the Company's European operations as a whole or involve Company operations in at least two (2) different countries within the scope of this agreement.
JOHNSON & JOHNSON	USA	28/11/97	GSN	Management may make presentations concerning the following subjects at each annual meeting of the European Works Council, provided such information is pan European in scope (i.e. affecting employees in two or more countries covered by this Agreement) Employee Health and Safety; Employee Training & Development; Consolidated European Sales and Operating Income Data; Current Marketplace Developments; Business Outlook; Planned Investment; Projects Organisational developments and structure. This list is intended to be comprehensive but additional subjects may be recommended for inclusion on the agenda by the Steering Committee.
Konecranes International Corporation (KCI)	SF	13/05/97	GSN	KCI's management shall present a written report to the EWC once a year. The report shall include the following items: structure of the Group economic and financial situation of the Group development prospects of the Group's business and of production and sales; the employment situation and its expected development investments and substantial changes concerning organisation; introduction of new working methods and production processes; transfers of production; mergers cut-backs or closures of companies or operations, or important parts of them, and collective redundancies.
KNP BT Packaging	NL	02/10/97	GSN	The management of KNP BT Packaging shall provide information and consultation in accordance with the provisions of Directive 94/45 of 22 September 1994. Particular attention shall be devoted to the following topics: the company structure of KNP BT Packaging; the financial and economic situation; the probable development of the business production and sales; the situation and probable trend of employment; investments; substantial changes concerning organization; the introduction of new working methods or production processes; transfers of production; mergers; cut-backs or closures of undertakings, branch offices or important parts thereof, and collective redundancies; environmental protection.
KORSNÄS	SV	15/04/97	Syndicats nationaux	At KEWC's meetings issues common interest concerning the Group's employees will be discussed in accordance with the Swedish legislation regarding European company councils. Examples of such issues include: Korsnäs' business position and the employment situation; Korsnäs' financial development; Korsnäs' strategic direction, in both the short and the long term; Capital expenditure; Environmental policy; Current events that influence the Group General personnel policy.
Lexel	DK	19/11/96	GSN et syndicats européens	The EWC shall be informed and consulted, in particular, on questions concerning the Group's structure, its financial position, the expected development with respect to its activities, production and sales, the employment situation and the probable development, investments, major changes in the Group's structure, the introduction of new working methods or production processes, mergers, reduction in size or closure of companies or material parts thereof, large-scale redundancies, and the Group's policy on employee development, safety, health and the environment.
Lucas Varity	UK	21/11/97	GSN	"Information" is defined as oral and written information and the provision of oral and written explanations on such information, consistent with the terms of reference of this agreement. The agenda of the Committee's annual meeting will relate in particular to the Company's: structure economic and financial situation; probable development of the business production and sales situation and probable trend of employment; investments; substantial changes concerning organisation introduction of new working methods or production processes; transfers of production, mergers, cutbacks or closures of undertakings, establishments or parts thereof and collective redundancies
MERITOR	USA	20/01/98	GSN	The aims of the Forum are to provide and be consulted about relevant transnational information on the progression of European business activities and plans on an annual basis. Furthermore, when the situation requires it, information will be shared with the Subcommittee of the Forum.
MONSANTO	BE	Jun-97	GSN	The Assembly will be the forum for information and consultation on issues with a European dimension for the company or for at least two countries or locations in different countries within the European Union. For that purpose management will provide the Assembly with extensive information on the overall strategy and performance of the Company, employment policies and other relevant Pan-European issues affecting employees.
NAG	AUS	29/07/97	GSN	All agenda items will be significant issues of a transnational nature in respect of the business units covered by this agreement. Items on the agenda shall be derived from the following list : the structure of the Group's business; economic and financial developments and their impact on the Group's competitiveness; probable development of the business; employment trends; mergers, cutbacks, closures, collective redundancies; environmental issues; capital expenditure; group's vision, value & culture; health & safety; equality, and training.
Nortel	IR	04/09/98	GSN	The parties to this agreement (hereafter referred to as "the Parties") believe that Nortel's business and employee interest are best served by there being a joint understanding of the objectives, strategy, competitiveness and performance of Nortel, and of its operating environment, human resource strategy and market position.
Novartis	CH	25/02/98	GSN	The topics of dialogue and consultation will include all issues which are affecting the Novartis group or at least two Novartis companies of different member countries. In particular, these will include the structure, economic and financial situation, development of the business, production, investments, sales, employment, changes of organisation, mergers, acquisitions, spin offs, reduction or closure or outsourcing of Novartis companies, general questions of personnel policy, health, safety and environment, new production technology and methodology of work, rationalisation.
Philips	NL	22/11/96	GSN	1. Subject matters of Formation and consultation in the Forum shall be all such matters which are of significant importance to the employees of the Philips Group companies within the Territory. Such matters shall in particular relate to: important developments in the field of business activities and employment; the financial and economic situation of the Philips Group; the legal and organisational structure of the Philips Group including significant changes; major investments and divestitures; and introduction of new working and manufacturing processes. 2. Matters which are or have been or can reasonably be expected to become the subject of consultation procedures with employee representatives within a specific country shall remain within their exclusive field of responsibility, in accordance with applicable local laws and practices.
Pirelli	IT	03/11/98	GSN	The subject matter of such meetings, in relation to all sectors of the Group, is as follows: A) Corporate and organizational structure of the Group B) Consolidated balance sheet and financial and economic forecasts C) Present level and probable trend of employment D) Realized and programmed investments E) Research F) Commercial situation G) Safety, environmental and training policies H) Opening, restructuring or closure of legal seat, productive lines or productive sites I) Important and widespread innovations in working methods.
REPSOL	ES	29/04/98	GSN	The Forum is competent to receive, discuss and transmit to the workers the information provided by the Management of the Repsol Group, as well as to obtain from the latter any information which it considers to be significant. More specifically, its competence shall extend to knowledge about the industrial, economic, financial and social plans which affect the Group's labour policy, provided that such plans are clearly transnational in character.
SANTASALO-JOT	SF	16/03/98	GSN	In principle, the subjects to be taken up in the Works Council meeting are to be of transnational significance and affect the activities of the group of companies in at least two Member States of the EEC in which there are production facilities of the Santasalo-JOT Group. The agenda of the annual meeting shall contain the following topics at a minimum: the commercial structure and the economic and financial situation the probable development of the business and of production and sales; the situation and probable trend of employment; investment plans; changes concerning organization and the introduction of new working methods or production processes; transfers of production, mergers, cut-backs or closures of company branches, job reductions.
SARA LEE / Douwe Egberts	USA	17/02/97	GSN	Information: The providing by the Management of data and other information to the European Works Council. The meeting shall relate in particular to: Structure, economic and financial situation; Probable development of the business and of production and sales; Investments; Substantial changes concerning organisation; Introduction of new working methods or production processes; Transfer of production; Mergers; Cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof; Collective redundancies; Environmental affairs.
SmithKline Beecham	UK	14/05/98	GSN et syndicats européens	The content of the Agenda of the Forum will consist of one or more of the following points: The structure of SB's business in Europe Economic & Financial situation; Developments of the business and of Production and Sales; The situation and trends in Employment Investments; Substantial changes in Organisation; Introduction of new working methods or production processes; Transfers of production, Mergers, Cutbacks or closures of undertakings, establishments or important parts thereof Collective redundancies.
Stagecoach Group	SV	06/04/98	GSN et syndicats nationaux	The information and exchange of views shall relate in particular to transnational questions which significantly affect workers' interests and shall include, without limitation: (a) the Stagecoach Group's financial performance and investment; (b) the international economic environment and its impact on the Stagecoach Group's future direction; (c) the international competitive environment and areas for potential development; (d) substantial changes concerning the structure of the Stagecoach Group; (e) employment issues and strategic human resources policies; (f) new ways of working; (g) use of new technology (h) training and career development (i) health and safety; (j) environment; (k) cutbacks in production and employment; (l) transfer of business.

STATOIL	NV	07/07/98	Syndicats européens	Statoil and NOPEF/ICEM will arrange an annual meeting to review practice in the area of the agreed principles and follow up this agreement. The purpose shall be to exchange opinions on current situations and try to jointly agree on actions that will further develop good working practices. In addition to the general industrial-issues and HSE matters, the following topics may be addressed: the economic and financial position of the company and the development of its business, major industrial and technological projects; General corporate policy on employment/occupational health, safety and environmental issues affecting the company; a training matters; Issues affecting the exercise of trade union rights; any other issues mutually agreed upon.
SWEDISH MATCH	SV	09/10/97	GSN et syndicats européens	The EWC shall be a forum for information and consultation which may be used to tackle issues of a strategic and transnational nature for SWEDISH MATCH as an undertaking operating within the European Union (EU) and the European Economic Area (EEA). These issues shall concern the activities of SWEDISH MATCH in at least two countries. They shall involve in particular the structure, the economic and financial situation of SWEDISH MATCH, the probable development of its business, production and sales, the situation and probable trend in employment, substantial changes concerning organization, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof and collective redundancies.
TARKETT	DE	29/11/96	Comité de groupe	The following issues, which concern the TARKETT group as a whole: strategy; current business trends including markets and production business plans, investment plans, rationalisation plans, acquisitions, development of organisation; environment and job security; product and production transfers; reduction and closure of sites; changes under company law development of working conditions and trends at each individual site.
Vogel & Noot	OS	20/05/98	GSN	The European Works Council shall have the right to be informed and consulted on matters that affect the economic, social, health or cultural interests of the employees of at least two establishments or companies belonging to Vogel & Noot Holding AG in different Member States. The basis for the information and consultation shall be a report presented by the Central Management on the development of the business situation and the prospects for Vogel & Noot Holding AG. Such report shall in particular deal with the following items: the structure of Vogel & Noot Holding AG; its economic and financial situation; the probable development of the business and of production and sales; the situation and probable trend of employment; the investment and production programme; substantial changes concerning organization; the planned introduction of new working methods or production processes; the transfer of production; the relocation of companies, establishments or important parts thereof consolidations (mergers) or break-ups of companies or establishments planned collective redundancies cut-backs or closures of companies, establishments or important parts thereof the status of the development of workforce skills and of education and training issues of employee health and safety.
Züblin Ag	DE	02/02/98	GSN	The information and consultation of the EWC shall take place once per calendar year, and shall in particular be in regard to the structure of the Züblin Group; its economic and financial situation; the probable development of the business and of production and sales; the situation and probable trend of employment; the investment programme; substantial changes concerning organization; the introduction of new working methods or production processes; the transfer of companies, establishments or important parts thereof, and transfers of production, mergers or break-ups of companies or establishments cut-backs or closures or companies, establishments or important parts thereof collective redundancies other significant measures and plans of the Central Management affecting employee interests that have a substantial impact on companies in at least two EU countries.

ANNEXE 8 :
 ARTICLE 6 / MATIÈRES EXCLUES

ABN/AMRO	NL	12/12/97	GSN	Furthermore the ESC will not deal with issues subject to national law or national collective agreements, and will not affect the position or rights of trade unions under national law.
Air France	FR	11/02/98	GSN et syndicats nationaux	Without becoming involved in aspects which are the subject of debates at local level, the CGEAF shall deal with issues which have a transnational effect.
BOMBARDIER	CA	27/03/98	GSN et syndicats nationaux	The Council shall not be authorised to deal with or to discuss issues or topics adjudged to fall within the scope of national or local negotiations and/or the local consultation procedures applicable in the various divisions of the Company.
Bosch	DE	08/07/97	GSN	Matters, which affect staff and companies in only one country, shall remain in the exclusive domain of the dialogue partners in such country in accordance with the rules and procedures prevailing there.
Coca Cola	USA	04/09/97	GSN	National or local issues concerning the Group's business operations in only one country; Compensation/Salaries/Benefits; Labour disputes or negotiations; Personal matters.
DELTA plc	UK	19/11/96	GSN	The Council meetings will only consider issues which directly involve Delta operations in at least two Member States, neither will it consider any issues which are subject to collective bargaining.
Global One	BE	04/09/98	GSN	The EEF shall not involve itself in matters which are dealt with in the employee consultation procedures or structures that already exist at country level or that are subject to local decision-making, such as, without limitation: Issues of compensation and benefits; Individual or political matters; Local and national business issues. The EEF shall not affect the prerogatives of central and local management, which remain solely competent and responsible for business, financial, commercial, operational and technological decisions on local, transnational and European levels.
Lexel	DK	06/04/98	GSN et syndicats européens	The EWC shall not be entitled to deal with specific terms of pay or employment or any other matters normally regulated by legislation, collective agreements, local negotiations, etc.
Nortel	IR	09/10/97	GSN	The Forum will not consider or be responsible for: negotiations, compensation, salaries and other non-wage benefits; health and safety; local or national topics subject to national legislation or to local or national collective agreements; political issues or matters that relate to particular individuals, which will continue to be handled locally in accordance with the information and consultation procedures of the country or facility concerned.
Stagecoach Group	SV	25/11/97	GSN et syndicats nationaux	Matters which relate to one or more countries, company or operating unit, and issues which relate to one or more countries, companies or operating units related to day-to-day management, remuneration, compensation, benefits, terms and conditions of employment and staff ng levels will be excluded from discussion under these procedures as they are dealt with specifically through local or national information and consultation arrangements, particularly collective bargaining arrangements.
SWEDISH MATCH	SV	29/04/98	GSN et syndicats européens	The EWC is not intended to deal with local or national issues which fall within the competence of national legislation or collective agreements. The Council must not hamper the existing rights of the management, the employees, the trade unions or works councils either at local or at national level. The contracting parties, while asserting the permanent right of the EWC to dialogue and exchange of views, expect this body to acknowledge and respect the diversity and autonomy of the establishments, structures, forms of organization, cultures, traditions and social aspects at local level on the one hand and the economic, commercial and technical decisions which are the responsibility of the management of SWEDISH MATCH on the other.

ANNEXE 9 :
 ARTICLE 13 / ORDRE DU JOUR

ABB (Asea Brown Boveri)	SV	Jul-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The President of ABB Europe coordinates the agenda of the annual meeting with the President of the Council. The President of ABB Europe may invite other ABB senior managers to participate and to present information relevant to agenda items of the annual meeting. The Select Committee may submit through its Chairman requests from the Employees' Representatives of the ABB Employees Council Europe as input for the preparation of the agenda of the annual meeting at the latest four weeks before the annual meeting. The agenda shall be made available to the Council members at the latest two weeks before the Council meeting.
Adtranz	DE/CH	Sep-96	Représentants de différents Etats	The Council meetings shall be convened with at least two weeks' notice and with provision of the agenda. The notice of the meeting shall begin on the day following the day on which notice of the meeting is posted; the day on which the meeting takes place shall not be counted in the notice of the meeting. The Chairman of the Council shall provide the Employee Representatives and the Management of WWADT with a draft agenda at least five weeks prior to the meeting. The Employee Representatives and the Management of WWADT may propose amendments or additions to the agenda to the Chairman up to two weeks before the last day on which notice of the meeting may be given. The Select Committee shall decide which proposed amendments and additions are to be included in the agenda in agreement with the Management of WWADT. The invitation to the Council Meeting shall be accompanied by a short summarized information provided by the Management of WWADT on the economical and financial situation according to § 1 Paragraph (2) a.
Aer Lingus	IR	Sep-96	Syndicats de différents Etats	The detailed agenda for each ECRC/Central Management meeting will be drafted jointly by the ECRC Secretary and a designated representative of central management two weeks prior to the date of the joint meeting. It will be circulated to all members of the ECRC at least 10 days before the meeting.
AGF	FR	Apr-94	Syndicats de différents Etats	Two months at least before the date set for the meeting, the staff representatives may forward their suggestions for the drawing up of the agenda to the Group General Management. These may be sent to the Secretariat of the E.J.C. and a copy sent to the Management of the subsidiary to which they belong. These suggestions must be in strict accordance with the role of the E.J.C. as defined in Article 1 of the present agreement. Two weeks at least before the date set, the Group General Management will draw up the final version of the agenda and forward it to each staff representative via the Secretariat of the E.J.C. A copy will be sent to the Management of subsidiaries as appropriate. As far as is possible, the notification will be accompanied by a dossier so as to allow preparation.
Agrevo	DE	Dec-94	Comité central d'établissement	The agenda shall be laid down together with the employer.
Ahlstrom	SE	Jun-96	Représentants de différents Etats	The agendas of the annual meetings (appendix 4 and 5) shall be prepared in January or February at a session of a planning team appointed at the pan-Ahlstrom meeting the previous year. This planning team shall be composed of management

			Etats	representatives and four employee representatives: one person representing the white-collar employees and one representing the wage earners from Finland plus 1 + 1 from the rest of Europe. The agenda of the meeting at the Ahlstrom level shall include the following issues: joint meeting, a meeting of the employee representatives, the management report on trends and a discussion of those trends, other special topics introduced by external experts/where necessary/as well as a discussion on the agenda items of the forthcoming meeting and the appointment of the planning team. The programme of the meetings of the industrial groups shall focus on the business prospects and plans of the respective industrial groups. The personal invitations and agenda of the meetings shall be sent to the representatives four weeks in advance of each meeting.
Air products	USA	May-96	Représentants de différents Etats	Proposals for the agenda of the APEF meeting are to be conveyed to the chairperson via the employees' representatives at least four weeks before the meeting. Should a proposal not fall under the subject matter of the agreement, the employees' representative involved shall be informed in good time before the agenda is announced.
ALBERT FISHER GROUP	UK	Sep-96	non précisé	The meetings will be conducted in English which is the official working language of the Group. The agenda, minutes and any additional information will be produced in English and be translated into other languages as appropriate. To ensure as far as possible that there is meaningful representation and a full exchange of views, simultaneous interpretation facilities will be made available as may be necessary. English language training will also be offered to Employee Representatives, at the discretion of the Secretary.
ALCAN	CA	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The chairperson of the EBR and central management can, under special circumstances, determine another location for the meeting.
ALCATEL ALSTHOM	FR	Jun-96	Syndicats de différents Etats	The agenda is set by the General Management, in agreement with the Secretary and the Coordinating Committee. In case of lack of agreement on the agenda, it will be determined by the General Management.
Allianz	DE	Jul-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The managing committee shall carry out all ongoing functions for the AEC (in particular agreeing the agenda of the annual information and consultation meeting) and shall also be responsible for distributing documentation and reports.
ALLIED DOMEcq	UK	Jul-96	Représentants de différents Etats	The agenda will be formulated by the Management and Employee Co-ordinators having taken into account items submitted by employee representatives. It will be circulated to members at least 10 days in advance of the meeting.
ALTANA	DE	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The employee delegates shall receive for this purpose in time the agenda and a written report from the group management.
Alusuisse-Lonza Holding AG	CH	Sep-96	Comité d'entreprise de différents Etats	The agenda for the meetings of the European Works Council shall be established by the Managing Director of A-L Europe upon consultation with the Chairman of the European Works Council. The agenda, together with the invitation and supporting documents and reports shall be dispatched not later than 20 (twenty) days prior to the meeting date.
AMYLUM	BE	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The chairman shall draw up the agenda in the respective language of the council members. The employee delegations of the participating companies may also submit items for the agenda that come within the authority of the EWC 45 days prior to the meeting. The chairman of the EWC shall draw up the final agenda in mutual consultation with the representative of SETA/UITA.
ANTIBIOTICOS	IT/ES	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda shall be proposed jointly by the signatory parties. The date, place and proposed agenda shall be communicated 30 days in advance to the Council members, to whom any necessary documentation shall also be sent. The Council members may send requests for modifications or additions to the secretariat which is defined in the following item.
APPLE	USA	Aug-96	Human Resource Managers from each of Apple Europe's largest subsidiaries, the European Training & Development Manager and the Senior Legal Counsel, Europe.	The Apple European Employee Consultation Forum shall be chaired by the Director of Human Resources, Europe. The Chairman will be responsible for, among other things, setting the agenda, allocating responsibility for meeting Minutes and inviting participants to attend the meeting. The agenda should be finalised (in conjunction with employee representative suggestions) and participants notified of the meeting no less than six weeks prior to the meeting date.
APV	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The agenda will be agreed between the Chairman of the Employee Representatives Steering Group and the Director Group Human Resources, before sending it and any information material out to the members of the AEF at least two weekends before an ordinary meeting.
A R A M A R K	DE	01/09/96	Représentants de différents Etats	The convening of that session shall be discussed and agreed by the coordinator and the employee representatives of those undertakings which are affected by such a transnational issue. The coordinator shall circulate a final agenda at least four weeks before the planned meeting in order to allow the employee representatives enough time to prepare for the meeting. An agenda item shall be dropped if at least 2/3 of the employee representatives decide that it should be dropped.
ARBED GROUP	LU	May-96	Représentants de différents Etats	The agenda for ordinary/extraordinary meetings of the ECC shall be drawn up by the Executive Committee of the EEC in consultation with the Chairman.
Arjo Wiggins Appleton	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	At least two months before the meeting of the Council, the Administration Committee with the AWAECW Administrator, will meet to put together items for the Agenda. The Company may also put forward items for inclusion on the Agenda. At least one month before the meeting of the Council, the Administrator shall issue an Agenda, together with any relevant documentation, so that the representatives may prepare for the Council meeting.
ARMSTRONG WORLD INDUSTRY	USA	Aug-96	Représentants de différents Etats	Agenda for the plenary meeting Employee's representatives may submit to the BOARD Spokesperson their suggestions in writing for the agenda of BOARD meetings at least three weeks prior to the date fixed for its plenary meeting. These suggestions shall relate exclusively to the role and competencies of the BOARD.
Assa Abloy	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	An agenda shall be drawn up by the management after consultation with the Working Committee no later than six weeks before the meeting of the Works Council. The agenda shall be distributed to the members of the Works Council by the Working Committee no later than four weeks before the meeting.
ASSIDOMAN	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	Group Staff Personnel is responsible for handling issues relating to the business of the ADEWC. This includes preparations for and organisation of meetings of the ADEWC, such as preparation and distribution of the agenda, notice of meeting, information material and minutes from Group management for members of the ADEWC.
ASTRA	LU	Oct-96	Représentants de différents Etats	The Working Committee shall draw up an agenda for each AEF meeting and shall also arrange for a suitable location and date for the meeting. A preliminary agenda for the meeting together with a request for any suggested agenda items, shall be issued to the members of the AEF not later than six weeks before the event. The formal agenda will be circulated to all participants not later than seven days before the meeting takes place. The agenda shall also be distributed to the managing director in the local company from which an AEF representative has been elected.
ASW	UK	May-96	non précisé	Employee representatives may submit suggestions for the agenda to the President of the Conference, giving at least six weeks notice. Suggestions for the agenda must fall within the scope of the Conference. An agenda will be circulated, along with papers where appropriate, at least one month prior to the meeting to all members of the Conference.
ATLAS COPCO AB	SV	Oct-95	Représentants de différents Etats	The parties have also agreed to establish a Working Group with the role to suggest agenda for the meetings of the Council
BAKER HUGHES	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	Agendas for the meetings will be prepared by Senior Management after consultation between Senior Management and the Steering Committee at least 4 weeks in advance of the meetings. The agendas will be accompanied by a written report prepared by Group Senior Management on relevant issues.
BARCLAYS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	Central Management will decide which items will be included in the agenda, but Employee Representatives may submit items via the Liaison Group to be included to the Secretariat at least 28 days before the meeting. The Agenda will be circulated in good time for the meeting.
BASF	DE	May-95	Représentants de différents Etats	The agenda, venue, date and duration of the meeting shall be determined by agreement between the Chairman of the Council and the Head of ZP.
BASS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The agenda and any accompanying documents will be dispatched by the Forum Secretariat to Central Management Representatives and Employee Representatives no later than 14 days prior to the meeting to which the agenda relates save in exceptional circumstances. All items for the agenda must be sent by Representatives to the Forum Secretariat no later than 30 days prior to the meeting to which the agenda relates save in exceptional circumstances.
BAT INDUSTRIES PLC	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Central Management Co-ordinator and the relevant Employee Representatives Co-ordinator(s) shall agree the agenda for EEC meetings. The Central Management Co-ordinator shall give notice of the dates and venues of EEC meetings as far in advance as is reasonably practicable. In the case of Annual EEC meetings, this will normally be at least 4 weeks in advance of such meetings. The Central Management Co-ordinator will also distribute to the relevant Employee Representatives in advance of EEC meetings copies of any documents produced by Central Management for the purpose of the relevant EEC meeting.
Bau Holding	OS	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The final agenda for the meeting of the European Forum shall be determined no later than 3 weeks prior to that meeting in common accord by the Board of Directors of the BH and the Chairperson of the European Forum. In the event of disagreement over the subject matter of the agenda, the Chairperson of the European Forum shall decide the issue. This agenda plus all of the necessary written documents shall be forwarded by the Chairperson of the European Forum to all of the full and deputy members of the European Forum and to the Board of Directors of the BH.
BAXTER	USA	May-97	Représentants de différents Etats	FORUM members may submit their suggestions for the agenda of each FORUM annual meeting preferably two months prior to the date. These suggestions must relate strictly to the role and competences of the FORUM. At least one month

Regent, Sabrina (2007), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

			Etats	prior to the date fixed for the annual meeting, the FORUM Secretary shall establish a final agenda and, after approval by the FORUM Chairperson, circulate it to all FORUM members, together with a file of documents to help them prepare for the discussions.
BAYER AG	DE	Oct-94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In agreement with the Corporate Management, the Chair (employee representative) shall draw up an agenda and invite participants to attend.
BBL	BE	Jun-96	Représentants de différents Etats	The agenda of the meetings with the central management shall be drawn up and extraordinary meetings convened in conjunction with the chairman, the secretary and the central management.
BCM	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	An agenda shall be sent to each member in advance of the meeting. Items for the agenda shall be notified to the Secretary not less than one week prior to the meeting.
BEIERSDORF AG	DE	Mar-95	Comité d'entreprise de différents Etats	The agenda for the conference, together with the form it will take, will be fixed three months before the meeting by the Board Personnel Director and the coordination committee.
BENCKISER	DE	Sep-96	Représentants de différents Etats	The agenda of conferences are fixed in agreement with the Company-management.
BICC CABLES	UK	Sep-96	non précisé	The Steering Committee will have a chair and a Secretary. It will prepare the employee side agenda items and will meet once prior to the forum meeting. Items should be submitted to the Steering Committee 13 weeks prior to the Forum meeting.
Bilia AB	SF	Sep-97	non précisé	An agenda will be set at least two weeks before the meeting by mutual agreement between the Works Council's executive committee and the undertaking's representative. This agenda will be distributed to participants in their national language no later than seven working days before the meeting takes place.
BLUE CIRCLE INDUSTRIES	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Employee Representatives should submit any suggestions for items to be included on the agenda to the Co-ordinator at least six weeks before the date fixed for the Meeting. These suggestions must be directly related to the role of the Forum, as defined in Sections 2 and 3 of this Agreement. At least four weeks prior to the date fixed for the Meeting the Secretariat shall establish a final Agenda and circulate it to all Members of the Forum, together with any documents relevant to the discussions.
BNP	FR	10/07/96	Syndicats d'un seul Etat	The agenda shall be drawn up by the Chairman, in conjunction with the Secretary, and sent to Council members at least 15 working days before the meeting. A copy of the agenda shall be sent to each subsidiary or branch head.
BOC Group	UK	21/06/96	non précisé	At the inaugural meeting of the BOCEF, employee representatives will nominate four from amongst themselves, including two from the UK, to establish an agenda forming committee. One of these four will be elected as Employee Chairperson with the primary duties of co-ordinating proposals for agenda items and agreeing the summary of the Forum discussions. Proposed items for inclusion in the annual BOCEF meeting should be sent to the BOCEF Administrator no less than six weeks prior to the date of the BOCEF. The agenda forming committee, the Administrator to the BOCEF and the senior HR Directors of the BOC Group businesses in Europe will review the proposed items and confirm the final agenda. This review will be undertaken by reference to the purpose and principles for the BOCEF contained in the Charter and Constitution. The BOCEF Chairperson will only be involved with this agenda setting process if required to determine whether a proposed agenda item falls within or without the scope of the agreement. If it is decided that a proposed agenda item falls outside the scope of the charter and agreement, then the decision and an explanation will be given to the employee representatives and local country management, as appropriate, and reported to the full BOCEF meeting. The agenda and any relevant supporting information will be translated and circulated to all employee representatives no less than three weeks before the BOCEF meeting.
BOEHRINGER INGELHEIM	DE	25/06/96	Comité d'entreprise de différents Etats	2 months before the annual meeting of the European Forum the Employees and Employers Representatives may send proposals for the agenda to the Chairman. The agenda will be established by the Chairman and the Vice Chairman in mutual agreement and will be sent to all members of the European Forum 4 weeks in advance of the annual meeting. The agenda of the extraordinary meetings will also be established by the Chairman and the Vice Chairman in mutual agreement and will be sent to the members of the European Forum as soon as possible.
BOHLER UDDEHOLM	OS	27/08/96	Représentants de différents Etats	The Chairperson of the Presiding Committee, who shall make known the agenda. The agenda shall, in any case, contain the annual report by Group Management.
BOLS WESSANEN	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	The management together with the Executive Committee of the EWC will establish a agenda for the annual meeting, which will be circulated two months in advance. Items for the agenda should be submitted by the representatives of the employees three months in advance of the meeting.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	non précisé	The Employees' Representatives may propose items to be included on the agenda to the Company six (6) weeks prior to the meeting. The agenda will include an item "any other business". If the employees' Representatives wish to discuss items under this heading they will indicate those to the management at the beginning of the meeting. The official agenda established between the Management and the Liaison Committee together with the working documents, shall be distributed three (3) weeks in advance of the meeting.
BORD NA MONA	IR	31/07/96	Syndicats de différents Etats	The agenda and all other practical details shall be mutually agreed by management and employee representatives in advance of the meeting.
Bosch	DE	29/04/98	Représentants de différents Etats	The Chairman of the EC and the Company Group Management shall agree upon time and place of the meeting and the agenda. Information shall be provided using company documents.
BOUYGUES	FR	05/05/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda of the meeting shall be fixed by the Chairman or his representative and the Secretariat. It shall be sent to each member at least one month prior to the meeting together with any preparatory documents.
BP CHEMICALS LIMITED	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	Representatives will submit items for the Agenda to the EEF Secretary a minimum of four weeks in advance of the meeting. All questions submitted as agenda items will be collated by the EEF Secretary and reported back at least two weeks in advance of the meeting with explanatory notes explaining acceptance or rejection.
BP OIL	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	Representatives may request items to be placed on the agenda in advance of the meeting through the OEEF Link Committee.
BPB	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The agenda will be sent to all members at least one month prior to the meeting together with the necessary preparatory documents.
Braas	DE	29/11/95	Représentants de différents Etats	The board of directors shall prepare the invitation and agenda for meetings of the working group or European Works Council. The invitation and agenda must be provided to each member of the working group or European Works Council and to the Management at least four weeks before the meeting.
BRIDGESTONE / FIRESTONE	JAP	10/09/96	non précisé	The Meeting Coordinator appointed by the Chairperson is responsible for preparing the agenda of the annual meeting. The agenda shall be circulated by the Meeting Coordinator three weeks before each meeting; however, during the first week, new points to the agenda may be proposed to the Meeting Coordinator by the Employee Representatives of the BFEEC. After consideration of the proposed points, an amended agenda will, if necessary, be issued.
British Airways	UK	18/09/96	Représentants de différents Etats	The Secretariat will be responsible for co-ordinating the agenda and advising all parties. 5.3 Suggestions for agenda topics should be forwarded to the Secretariat normally at least 5 weeks before the meeting, since the agenda should be sent to the participants and local management normally at least 4 weeks in advance. The agenda should include provision for the minutes of the previous meeting to be agreed, and any other business.
BRITISH STEEL	UK	31/07/96	non précisé	The Joint Secretaries will be responsible for agreeing agenda items and circulating the agenda and papers to members of the EWC at least 28 days prior to a meeting. Employee representatives should submit agenda items to the Joint Secretaries not later than six weeks prior to the meeting. Emergency agenda items may be accepted at the Chairman's discretion before the start of the meeting.
Bühler	CH	19/09/96	non précisé	The group management and the EWC Steering Committee shall determine dates of meetings and agendas jointly.
BULL	FR	30/09/92	Syndicats de différents Etats	The agenda of these meetings is submitted to the Management one month before the plenary session. During the fortnight following the reception of this draft agenda, the Management may modify the agenda in consultation with the Bureau and define the information it intends to provide during the first day of the plenary session. The agenda shall be sent to each member of the European Information Committee at least ten days before the plenary session.
Burelle	FR	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	At least one month before the date of the meeting, the Chairman or his delegate shall send to each member, in his own language, documentation on the activity of the Burelle Group, containing in particular for the foregoing year: - the activities report and the financial information; - the major events affecting the life of the Group over the foregoing year; - social information covering at least the development of the work force and new recruitments; - economic information on the position of the Group and its foreseeable development. The agenda shall be fixed by the Chairman and the Secretary, and shall be communicated to the Council members at least 15 days before the date of the meeting. The items on the agenda must cover the communication of information concerning the activity of the Group during the foregoing year and the Council members' questions. The members may send suggestions to the Secretary for the agenda up to three weeks before the date of the meeting.
CABOT	USA	10/09/96	Représentants de différents Etats	The Central Management shall establish a draft agenda of the Annual Meeting which shall be circulated by the Secretary two months before the Annual Meeting. National Representatives may suggest to include additional items in the agenda provided that they fall within the competence of the EEC according to Article 3 above. In such case, the suggestions shall be forwarded directly to the Secretary. The final agenda shall be agreed upon jointly between the Central Management

				and the Secretary shall be circulated at least three weeks in advance of the meeting. If during the preparation of the agenda difficulties should arise due to differences of languages, translation services will be offered and paid for, as needed, by Central Management.
Campina Melkunie	NL	20/09/96	non précisé	The agenda of the meetings of the C.I.C. shall be drawn up as follows: - The P&O Department of the head office of Campina Melkunie and the C.I.C. Secretary shall ask all of the representatives to send in agenda items. - The P&O Department of the head office of Campina Melkunie and the secretary shall then draw up a draft agenda and present it to the chairperson and vice-chairperson of the C.I.C. for confirmation. If the chairperson and vice-chairperson decide not to include an agenda item submitted by a representative on the agenda, the representative concerned shall be notified by the chairman and the reasons shall be explained. The draft agenda shall then be sent to all of the representatives on the C.I.C. Should any representative disagree with the agenda, the chairperson may be contacted on the issue. Once this procedure has been concluded the final agenda shall be sent out by the P&O Department of the head office of Campina Melkunie.
CANON	JAP	31/05/96	non précisé	Suggestions for the agenda items for the CECC meeting should be forwarded to the Chairman of CECC at least two months before the meeting. One month before the CECC meeting, the Chairman of CECC shall prepare the agenda in consultation with the Preparatory Committee and shall forward it to the members of CECC and local management.
CARGILL	USA	24/06/96	Représentants de différents Etats	A designated Management representative and the Select Committee shall jointly agree and approve (i) the agenda for all meetings and (ii) the minutes for all meetings to be kept and/or distributed to employees.
CarnaudMetalbox	FR	07/06/96	Syndicats européens	Divisional Management will provide information on the business performance of the Division. 4.4 Employee Members may put forward additional items for consideration by notifying the Co-ordinator/Secretary at least 4 weeks before the date of the meeting. All items for consideration must be strictly within the competence of the Forum, and no other items will be accepted. 4.5 The Agenda will be sent to all members to reach them not later than 2 weeks before the meeting.
Carrefour	FR	31/07/96	Syndicats européens	The agenda shall be established jointly by the Chairman and the Secretary. It shall focus on the following topics: - group development forecasts, - development of the Group's commercial business in Europe, - training policy and tools, - promotion of human resources, trade union rights.
CARRIER EUROPE	USA	11/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The management Secretary will ensure that every representative on the European Forum receives at least 4 weeks prior notice of the meeting specifying the date and place of the meeting, the agenda and providing any relevant information or document. The Management Secretary and the Employee Representatives' Secretary will agree on the agendas of all European Forum meetings. The agenda will, however, always include consideration of a report from Central Management on the progress of Carrier Europe (EU) in the European Union during the past year and its prospects for the forthcoming year.
Chargeurs International	FR	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Chair of the Institution shall determine the agenda upon joint agreement with the Secretary, and based on any proposals submitted by employee representatives to General Management or to the Secretary two months prior to the meeting. The agenda shall be sent to members of the Institution one month prior to the meeting together with any preparatory materials translated in the respective languages by General Management.
Ciba	CH	01/11/96	non précisé	Suggested items for the agenda shall be sent by members of the CEF to the Secretariat at least 6 weeks before the CEF. The agenda of the CEF will be sent to members of the CEF at least 4 weeks in advance of the meeting. The selection of the Chairman of the CEF shall be at the discretion of Ciba. The role of the Chairman shall be: To set the agenda for each meeting of the CEF, taking account of the views of the Co-ordinator of the employee members.
CITIBANK	UK	19/08/96	Représentants de différents Etats	Employees' representatives may submit to the Coordinator their suggestions in writing for an agenda of CCF meetings at least two months prior to the date fixed for its plenary meeting. These suggestions shall relate exclusively to the role and competences of the CCF as defined in Article 4 of this Agreement. (2) At least one month prior to the date fixed for the plenary meeting, the CCF Co-ordinator shall establish a final agenda together with the Liaison Committee and circulate it to all CCF members together with a file of documents to help them prepare for the discussions.
Clariant	BE	01/06/96	Syndicats d'un seul Etat	The President (appointed by the Group's Management) shall fix a date and the agenda for the meeting and send an invitation to all participants. He supplies also all written informations concerning the points mentioned on the agenda to all allowed participants as determined in Article 4 of the present agreement. agenda. The convening notice shall be sent in writing in good time to all full members of the EWC as indicated and to the invited representatives of the CLT Management, indicating the agenda. The convening notices to ordinary annual meetings shall usually be sent three weeks in advance.
CLUB MEDITERRANEE	FR	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The agenda shall be fixed by the Chairman following agreement with the Council Secretary, and shall be communicated to the members at least one month before the session.
COATS VIYELLA PLC	UK	27/02/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda for the Forum will be jointly developed by the Group Personnel Director and a nominated representative.
Coca Cola	USA	27/03/98	Représentants de différents Etats	That Coordination Committee must agree upon the agenda of the CCCF meeting before is disseminated to the participants of the CCCF meetings. The Coordination Committee will seek input and suggestions from Employee Representatives Management Representatives and CM for the agenda of the meetings. The proposed agenda shall be circulated among the members of the CCCF by the Coordination Committee two months before each meeting. The final agenda shall be approved and circulated by the Chairperson and the Deputy Chairperson to all members of the CCCF at least 2 weeks in advance of the Meetings.
COLGATE PALMOLIVE	USA	19/09/96	non précisé	The Chairperson, in consultation with the Secretary, will establish the Agenda in advance of the Forum's annual meeting as follows: He/She will establish a date in writing to all Forum members of the annual meetings at least six (6) weeks prior to such meeting. This written communication shall propose a tentative Agenda and name the location for such meeting. Upon receipt of the tentative Agenda and meeting notice, the employee representatives who are Forum members may offer their own suggestions for the Agenda through the Secretary to the Chairperson within two (2) weeks of the receipt of the tentative Agenda. The Chairperson will duly consider suggestions by employee representatives for the Agenda provided they are consistent with the subjects listed in Section X of this Agreement and shall issue a final Agenda two (2) weeks prior to the annual meeting.
Commercial Union	UK	09/09/96	Syndicats européens	The Secretariat will prepare and submit an agenda to the intended Chairman of the meeting not less than six weeks prior to the meeting. CU will then advise the Secretariat in good time of all information necessary to convene the meeting.
COMPAGNIE LAITIERE EUROPEENNE	FR	19/05/98	Syndicats de différents Etats	The agenda for subsequent meetings shall be decided by the chairman and the secretary and sent to the members of the European Group-Level Works Council at least 15 days before the meeting. The Executive Management of the Group shall take responsibility for sending out convening notices and the documents required for meetings; it shall arrange for the minutes to be typed up and shall bear the costs of paper and distribution.
Compass	UK	19/05/98	Syndicats européens	Central Management will prepare a draft agenda for the CEC meeting, which will be circulated two months prior to the CEC meeting. Items for supplementary discussion sponsored by CEC Representatives may be proposed by their Administrator one month prior to the CEC meeting. A decision as to whether such items will be incorporated into the final agenda will be taken following discussions between the CEC Secretary and the employee representatives' Administrator. The final agenda will be drafted in English and circulated to CEC Representatives two weeks prior to the meeting.
Constructor	NV	04/09/96	Syndicats de différents Etats	The Management shall in co-operation with the EWC's Work Committee establish an agenda for the meetings. Suggestions for matters to be discussed should be sent to the Management at the latest 5 weeks prior to the meeting. The agenda with corresponding documentation shall be sent to the participants at least three weeks prior to the meeting.
COOPER INDUSTRIES	USA	18/09/96	non précisé	Agenda items can be submitted by Representatives to the Company six (6) weeks prior to the meeting, but in any event, a formal agenda and supporting documents will be distributed three (3) weeks prior to the commencement of the meeting of the Forum.
CORNING	USA	18/06/96	Syndicats de différents Etats	The Agenda for the annual meeting of the European Employee Committee will be established by the Working Group and/or Committee, in consultation with management.
COURTAULDS	UK	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda for the EWC meeting will be co-ordinated jointly between a steering committee, consisting of up to three members of the EWC, and an appropriate senior Company executive. . It will be circulated to all EWC members no later than three weeks in advance of the meeting.
CREDIT LYONNAIS	FR	11/05/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Staff representatives may submit their suggestions for an agenda to the D.H.R.G. of Crédit Lyonnais at least two months prior to the date fixed for the plenary meeting (a copy being sent to the management of the subsidiary or branch to which they belong). These suggestions must be closely related to the role of the C.I.R.C.L.E. as defined in Article 1 of the present agreement. At least one month prior to the date fixed for the plenary, the management of Crédit Lyonnais S.A. shall establish a final agenda and circulate it to all staff representatives via the management of the subsidiaries or branches by which they are employed or make it available directly in the case of staff representatives employed by Crédit Lyonnais S.A. together with a file of documents to help them prepare for the discussions.
DAF Trucks	NL	17/09/96	Représentants de différents Etats	Up to six weeks prior to every meeting of EURODAF every permanent member/employee representative may submit items for the agenda to the Chairman. This right also applies to the representatives of the executive committee; Immediately following this period the agenda shall be drafted by the limited committee in consultation with the executive committee, taking into account the authority of EURODAF (see 4.) and the proposed agenda points submitted in doing so. During the plenary meeting of EURODAF the motivation for not including any of the proposed agenda points submitted shall be subject to discussion; An invitation and a summary of the items on the agenda shall be issued to the permanent and replacement members of EURODAF no later than three weeks prior to the meeting; Together with the agenda, a written clarification of those areas summarised in 4.2 shall also be drafted by the executive committee and sent to the permanent and replacement members/employee representatives. Once every year the format of this written clarification shall be more extensive and contain a full annual review with respect to these areas.
Dalgely	UK	28/02/97	Représentants de différents Etats	Dalgely will appoint a secretary to the DEF. The secretary will agree a venue and an agenda with the Chairman and the co-ordinating committee and circulate the details to all members at least one month prior to the annual meeting.
DANFOSS	DK	18/09/96	Représentants de différents Etats	The chairmanship shall send out a notice of meeting and a meeting agenda not later than four weeks prior to the meeting, followed, not later than two weeks prior to the meeting, by necessary background information for members.
DAVID S. SMITH	UK	03/09/96	Représentants de différents Etats	Representatives shall appoint two of their number (from different countries) and Management shall appoint one of their number to form a Secretariat which will be responsible for the administrative arrangements of the EWC and other matters

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94/45/CE : réflexions sur les rapports

			Etats	as provided for in this agreement.
Dayco	USA	10/12/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The meeting agenda will be set by means of a mutual agreement between the Group Management and the internal committee, and if there is material which would be useful for the meeting proceedings, this will be sent to Council members at least a month in advance in relation to the meeting date.
DE LA RUE	UK	1996	non précisé	The employee representatives will elect one of their number as the employee chairperson and a sub-committee of three representatives (one of whom will be the employee chairperson) who will act as a focal point for liaising with the Forum secretary to agree the agenda and the minutes of the meeting. Representatives may submit their suggestions for agenda items to the secretary at least two months prior to the date fixed for the meeting. These suggestions must be within the terms of reference of the DLREEF as defined in 2.2 of this agreement.
DEGUSSA	DE	20/04/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The agenda of the meetings are determined by the Chairman in consultation with the Vice-Chairman.
DELCO	USA	10/06/96	Représentants de différents Etats	DEE management will meet with the Liaison Committee to agree the agenda for the Forum meeting.
DELPHI	USA	10/04/96	Représentants de différents Etats	The Secretariat will meet with management a month before the annual meeting to discuss and agree on the agenda.
DEUTSCHE BABCOCK	DE	Aug-96	Comité d'entreprise de différents Etats	The executive committee shall draw up the agenda and issue the invitations to the European Circle.
DEUTSCHE BANK	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Committee shall also be responsible for setting the agenda in consultation with the Bank. All delegates may send agenda proposals to the Committee. Such proposals can be taken into account only if they are sent on time. The translated documents for the meeting shall be delivered on time.
DHL	NL	04/07/96	Représentants de différents Etats	The draft agenda shall be sent to each member at least two months before the meeting. Any items suggested by employees' representatives for which the DHL E.I.C.C. is competent shall be incorporated in the agenda. The final agenda shall be circulated by the Chairperson or the Secretary to all participants and local management at least two weeks in advance of the meetings, along with any necessary preparatory documents.
DLW	DE	16/11/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Preparatory documentation for the meetings, together with invitations and the draft agenda, shall be sent to employee representatives six weeks in advance. Proposals and suggestions for amending or extending the agenda must be received from employee representatives by the Chairperson or Deputy Chairperson not later than 3 weeks prior to the meeting. This means that the opportunity to discuss topical issues at meetings is not excluded.
DMC	FR	31/01/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The meeting's agenda shall be established by the Chair and the Secretary and addressed to each tenured representative at least 15 days prior to the meeting, and to surrogate members for information.
DOMO	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	All members may propose agenda items to the DOMO management. These items shall be submitted in writing not later than 30 days prior to the plenary session. The agenda shall be finalised in consultation with the secretary no later than 14 days prior to the plenary session and shall be communicated immediately to all members along with the necessary documentation on each agenda item. All of this shall take place in consultation between the chairman and the secretary of the EWC.
Dow	USA	02/09/96	Représentants de différents Etats	The select committee is responsible for preparation of the annual meeting minutes which will become official after being approved by the central management and the select committee. The European Employee Forum and the select committee will be provided with administrative support for meeting planning and preparation.
DU PONT DE NEMOURS	USA	28/01/95	Représentants de différents Etats	Central Management will develop a draft agenda for the formal ECN meeting and will circulate, to all ECN members, 2 months before the annual meeting. This draft agenda should include, where possible, all details to facilitate the ECN members planning and preparation for the annual meeting. Representatives will submit agenda items to the Chairperson of the Co-ordination Committee a minimum of 4 Weeks in advance of the meeting. Central Management and the Co-ordination Committee will then design the annual meeting and notify the final agenda and arrangements to all ECN members at least 2 weeks prior to the meeting.
Duracell	USA	20/09/96	Représentants de différents Etats	The Eurocom Co-ordinator will liaise with the Select Committee to prepare the agenda for Eurocom meetings. In the case of Annual Eurocom Meetings this agenda and the corresponding documents will be distributed to Eurocom members usually at least 4 weeks in advance of the Eurocom meeting. After consultation and agreement with the Select Committee this timing can be reduced to at least 2 weeks for the corresponding report / documents. Employee Representatives may send in suggestions for the agenda of the annual Eurocom meeting no later than 6 weeks before the date of that meeting. In the case of Extraordinary Eurocom Meetings, the agenda will be distributed to the members of the Select Committee and those Eurocom members directly affected as soon as is reasonably practicable ahead of the meeting.
Dyckerhoff	DE	24/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	An agenda drawn up jointly shall be provided with the convocation notice.
DYNAMIT NOBEL	DE	05/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The location and agenda of the meetings shall in each case be agreed on between the Chairman and the Group's Labour-relations Director.
Dyno	NV	18/06/96	non précisé	Corporate management shall draw up the agenda for the meetings. It is assumed that Management and the Working Committee are agreed on the agenda for all meetings.
EDS	USA	03/07/96	Représentants de différents Etats	The draft agenda for each EWC meeting will be drawn up by the Steering Committee; issues may be proposed by any member of the EWC and must be addressed to the Steering Committee. The agenda for discussion will be confirmed by the EWC at the start of each meeting. In no way shall the Steering Committee act as a substitute for consultation and dialogue with the full EWC. Management will provide all relevant information for each item on the agenda. This information will, whenever possible, be available for circulation to representatives before the pre-meeting takes place.
ELECTROLUX	SV	16/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	An agenda will be agreed at least two weeks in advance between the Employees' Representatives' Steering Group and the Management Co-ordinator. This agenda, which will be written in English, will be circulated to all participants not later than seven days before the meeting takes place. The agenda will also be circulated to Group Companies within the Countries represented both in "hard copy" and via the electronic news channel prior to the meeting taking place. Where appropriate, because of language difficulties, the Employee Representative may request translated copies of any preparatory papers from the Company.
ELF AQUITAINE	FR	19/07/94	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Each plenary meeting is preceded, on the day before, by preparatory meetings with provision of the necessary resources (rooms and essential simultaneous interpreting facilities). Substitutes only attend the meetings in cases when full members are unable to be there.
ELOPAK	NV	20/09/96	Représentants de différents Etats	Suggestions for agenda topics should be forwarded to the WP at least 3 weeks before the meeting, since the agenda should be sent to the participants and local management at least 2 weeks in advance. The WP prepares the agenda and act secretarial.
ENI	IT	19/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda of the meetings are established by ENI, which will give notification thereof 20 days in advance to the Company Committee members, to whom the documentation necessary for participation in the meeting will be sent.
ERIDANIA BEGHIN-SAY	FR	08/03/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Two months before the meeting, the Secretary and two permanent delegates of the EICC appointed by him shall meet to draw up a draft agenda. The agenda shall then be issued up by the Chairman after consultations with the Secretary, and this shall be communicated, together with documents, where appropriate, to the delegates and deputies at least four weeks before the meetings of the European Information and Consultation Committee of the Eridania Beghin-Say group.
EUROCOPTER	FR/DE	19/05/92	Syndicats d'un seul Etat	The agenda for the meetings shall be drawn up by the Chairman, Vice-Chairman, Secretary and Assistant Secretary. It shall be sent to each of the members of the Committee at least two weeks prior to the meeting together with the necessary preparatory documents.
FAG KUGELFISCHER	DE	06/04/95	Comité d'entreprise de différents Etats	Together with FAG Personaldienste und Service GmbH, who have been instructed by the central management, the chairman prepares the meetings and coordinates agenda, date and invitation with the central management.
FALKE	DE	05/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The agenda shall be determined in coordination with the Director of Personnel and Legal Affairs of the FALKE GROUP.
FERRERO	IT	08/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The order of the day is established by the President after consultation with the EFC secretary and EFC delegates are informed with at least 30 days prior notice.
FIAT	IT	18/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda are established by Company Management and are communicated 30 days in advance to the members of the European Works Council, who will be sent the documentation for participation at the meeting. Specific items which falls within the terms of information and consultation content (Art. 2) and which are of a transnational character may be put on the meeting agenda upon a request presented in good time by at least 6 members of the Council.

FORD	USA	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The agenda for the FEWC meetings will be agreed between the Central Management and the Select Committee and distributed to all participants normally at least four weeks before the meetings. This period does not apply to additional meetings convened due to exceptional circumstances.
Fortis	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	Together with the Chairman of the EWC/and with the Executive Board as far as meetings with its representative are concerned/the Secretary will determine dates for meetings of the EWC, will prepare the agenda and draft the minutes and the reports of the meetings. The agenda for the meetings of the EWC with a representation from the Executive Board shall be drawn up at least one month before the meeting, by the Chairman of the EWC and the Executive Board. The agreed agenda shall be sent to the members of the EWC no later than three weeks before a meeting. The agenda, the documentation for discussion and the minutes of the meetings of the EWC shall always be distributed simultaneously for information to all the members of the Executive Board and to the chairmen of the management (committees) of the companies whose employees have a seat on the EWC.
FRAMATOME	FR	16/02/96	Syndicats de différents Etats	The agenda shall be determined by the President after consultation with the secretariat. The points of information that constitute the agenda must fall within the scope of the "Comité de Groupe Européen's" attributions, as defined in Article II of the present agreement.
Franke	CH	01/02/96	Représentants de différents Etats	In consultation with the Group management, the chairperson shall duly determine the agenda, dates and invitations, and shall send the necessary meeting documents to the participants of the Forum and to the employees' representatives or employees they represent/in accordance with Section 4.4 of the present agreement/whose company is not directly represented in the Forum by a country delegate.
FRANTSCHACH AG	OS	1996	Représentants de différents Etats	It shall be the responsibility of the representatives of the management of FRANTSCHACH AG in the European Communication Group to prepare the meetings of the European Communication Group after consulting with the chairperson of the European Communication Group to preparing the agenda as well as the minutes and reports after the meeting, and distributing these to all the members of the European Communication Group. The agenda and, where necessary, the documents providing preliminary information to the participants for preparation, shall be sent to the participants a minimum of two weeks before each meeting of the European Communication Group.
Fujitsu	JAP	20/09/96	Représentants de différents Etats	ECF Secretary will ensure ECF meeting Agendas are circulated at least 4 weeks before scheduled meetings.
GALLAHER LTD	USA	28/08/96	Syndicats de différents Etats	Not less than 21 days prior to the annual meeting of the Forum, Central Management will send a written report to each of the Employee Representatives concerning the matters set out in Article 2.4 hereof. Not less than [5] working days before the annual meeting of the Forum Employees Representatives may give written notice to Central Management requesting supplementary information on any matters raised in the written report referred to in Article 3.1 hereof and Central Management shall respond to such request either verbally or in writing at the meeting of the Forum. Central Management will be responsible for preparing and circulating the agenda of the proceedings of the Forum.
GAN	FR	27/08/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda shall be drawn up by the President and the Secretary at least one month before the annual meeting. The agenda shall be made available to the members of the committee at least fifteen days before the meeting. However, failing agreement on the content of the agenda, the agenda shall be set by the President and sent to the members of the Committee no less than ten days prior to the date of meeting.
GATE GOURMET	CH	13/08/96	Représentants de différents Etats	The agenda will be made known at least one month in advance. (* Employees' Representatives only).
GEC ALSTHOM	UK/FR	30/05/96	Syndicats de différents Etats	A select committee of four employee representatives, elected by all the employee representatives will be established. The role of the select committee is : à to meet a month before the Forum in order to transmit to the management their proposals for the Forum agenda.
Gemeentekrediet -Crédit Communal	BE	24/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The convening notices to the annual plenary meeting shall be sent to members of the EWC in writing at least six weeks in advance, as attested by the postmark. Within the following two weeks, the employees' representatives shall send their suggestion for the drafting of the agenda to the central management of the group. At the latest fifteen days before the date set for the meeting, the chairman and the secretary of the EWC shall determine the agenda and send this to the members of the EWC in writing. It is understood that motions put forward by at least one-quarter of the employees' representatives must be included on the agenda. The convening notice shall, if appropriate, be accompanied by the documents needed to prepare the debates. The official languages of meetings shall be the national languages of the member countries comprising the EWC. Simultaneous interpretation shall be provided in one of the languages used in the country or countries represented on the EWC. The procedure for the approval of the minutes and their distribution to employees shall be specified in the rules of procedure.
GENERAL ACCIDENT	UK	01/07/96	non précisé	At least six weeks prior to the date of the annual meeting, the Chairman will liaise with the GAEN members elected Secretary regarding the agenda and thereafter circulate this to all GAEN members. Any supporting information deemed helpful to the proceedings of the meeting by the Chairman will be provided along with the agenda. GAEN members may, via their elected Secretary, submit suggestions for additional agenda items to the Secretariat. These additional items should be submitted to the Secretariat at least two weeks prior to the GAEN annual meeting.
GENERAL MOTORS	USA	16/09/96	Représentants de différents Etats	A meeting between management and the Steering Committee will take place about 3 months before the Forum meeting. It will particularly agree on the agenda of the Forum meeting.
GENERALE BANK	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	An agenda for each meeting of the European Committee shall be drafted by the Chairman of the Committee in conjunction with the Secretary, on the basis of suggestions submitted by the members on matters falling within the remit of the Committee, as set out in Article 5. Proposals for the agenda for ordinary meetings must be circulated in writing by the Secretary of the Committee at least four weeks before each meeting. Where possible, a written report relating to the items on the agenda for the next meeting, together with the agenda itself, must be circulated by the Chairman to all the members and alternates of the European Committee at least two weeks before the meeting.
GENERALE DES EAUX	FR	21/09/93	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda shall be drawn up by the Chairman and the Secretary. It shall be sent to each member at least one month before the meeting, together with any preparatory documents.
Georg Fischer	DE	08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Delegation leaders shall submit their discussion proposals in good time for compiling the committee meeting agenda. The delegation leader will likewise take measures to ensure that items put forward on behalf of employees in the respective Corporate Subsidiaries are included on the agenda. The agenda and organisation of such meetings will be established by agreement between the group or corporate management and delegation leaders.
Gerresheimer	DE	19/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The date, venue and agenda of the meetings will be decided by the committee of the European Works Council with the concurrence of the Gerresheimer Group management.
GKN	UK	07/11/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Agreed Agendas will be circulated at least two weeks prior to the meeting. Employee Members or the Administration Sub-Committee may submit to the Company items for the Agenda, Or ask for specific information to be provided at the next meeting, but must do so not later than four weeks prior to the meeting.
GMAC	USA	30/05/96	Représentants de différents Etats	The Liaison Committee will agree the agenda and the necessity of any clarifying information which should then be provided to all Representatives at least two weeks in advance of the Forum Meeting.
GRUNDFOS	DK	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Presidency (management and employee representative) prepares an agenda which must be sent to each member 3 weeks before each meeting at the latest. The agenda is sent as a copy to the local managements in the companies of the Group and is sent on in the same way as the minutes.
GTI	NL	17/09/96	non précisé	The draft agenda shall be drawn up by the management of nv GTI Holding and after consultation with the Chairman and the Secretary of the GTI-ECER the agenda shall be sent to all members two months before the meeting.
GUINNESS	IR	05/09/96	non précisé	The Company and the Employee Representative Chairpersons will publish the agenda at least one month before the date of the annual meeting.
HAFLUND NYCOMED	NV	06/06/95	non précisé	Corporate Human Resources shall set the agenda for the meetings in co-operation with the chairman and secretary of the EWC. Proposals for items for the agenda should be sent to Corporate Human Resources at least 5 weeks before the meeting.
HAMILTON	USA	13/06/96	non précisé	The management Secretary will ensure that every representative on the European Forum receives at least 4 weeks prior notice of the meeting specifying the date and place of the meeting, the agenda and providing any relevant information or document. The Management Secretary and the Employee Representatives' Secretary will agree on the agendas of all European Forum meetings. The agenda will, however, always include consideration of a report from Central Management on the progress of Hamilton Standard in Europe (EU) in the European Union during the past year and its prospects for the forthcoming year.
HANSON BRICK	UK	11/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The agenda is drawn up by the Secretariat based on the suggestions he has received from the members. This agenda is distributed to the members after approval by the chairman. This agenda is definitive and no other subjects other than the ones mentioned on it can be discussed during the meeting without the approval of the chairman. All items on the agenda should be in accordance with the assignment of the Euroforum as described in section 2 and 3 of the agreement.
HANSON ELECTRICAL	UK	09/09/96	Représentants de différents Etats	The Forum secretary will liaise with the employee representatives co-ordinating on the Forum agenda and any relevant documents which will normally be circulated at least two weeks prior to the Forum meeting.
HEBEL	DE	19/12/95	non précisé	The agenda shall be drawn up by the European Works Council and its subject matter and the meeting date approved by Company Management.
HERBERTS	DE	21/03/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In agreement with the General Management of Herberts GmbH, the agenda for the meeting will be taken care of in good time.

Hercules	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	At least 8 weeks before the meeting, the Chairperson together with the Spokesperson will distribute a draft agenda. The employee representatives shall send their suggestions of agenda items to the Spokesperson within two weeks before the meeting.
Hewlett-Packard	USA	30/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	In preparation of the annual plenary meeting as described in art. 10 & 14, employee representatives, based on a 2/3rd majority of the attendees will vote on: 1) The items they want to be informed and consulted on, 2) The priority setting of the employee items on the agenda of the annual meeting. For that purpose each employee representative will have one vote. Each country employee representative has the authorization to call the attention of Mgt on whether or not meeting agenda items are properly covered and whether the "information" and "consultation" process is responding to employee needs or not. If not, art. 14 §3 a) shall apply. 3) During the annual meeting the employee representative(s) will be given, on top of the agenda points discussions, an open hour for any other questions.
HITACHI	JAP	02/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The agenda for the Conference meetings will be determined by the Steering Committee. At least four weeks before the annual Conference meeting, the final agenda will be distributed to the Conference representatives (including substitutes) and to the Managing Directors of the companies which participate in the Conference. This agenda will not preclude emergency issues (which are within the scope of the Conference) from being raised at the meeting, if the Steering Committee and President so agree.
HOCHTIEF	DE	22/05/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The meetings of the EWC shall be convened by the chairperson (employee representative), who shall set the agenda.
HOECHST	DE	07/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Chairman of the European Dialogue Committee shall be responsible for preparing and organizing the meeting. The agenda, date and notices of meeting shall be arranged in good time by common consent with the corporate Management of Hoechst AG. The meeting documentation shall be made available in the various national languages. All languages represented in the European Dialogue Committee shall enjoy equal standing.
HOOGOVENS	NL	20/08/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The Board of Management will provide the agenda (in consultation with the Executive Committee) and see to the minuting of the meeting.
HOWDEN	UK	01/09/96	non précisé	At Management's discretion the Group will circulate a Management Report covering the Scope of Business matters to all Employee Representatives, to Substitutes, and to Senior Management some three weeks prior to the Annual EWC Meeting or other agreed Meetings. However Management reserve the right to present certain material at the EWC Meeting where they consider it necessary. Management will prepare a proposed Agenda which will be sent to all Employee Representatives approximately one month prior to the Annual Meeting. Any Employee Representative may add items to this proposed Agenda, provided these are appropriate transnational issues and are accompanied by a short statement of explanation on why it should be discussed. Additions to the Agenda shall be received by the Chairman at least two weeks prior to the Annual Meeting.
HSBC	UK	06/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Council Members submit agenda items at least three weeks in advance of the meetings. Agenda for the HSBC European Council will be finalised by the Chairman in consultation with the "the designated" Employee Representative. Emergency items may be raised at the HSBC European Council with the agreement of the Chairman in consultation with the "designated" Employee Representative. Final agenda circulated in good time for the meeting.
HUGHES	USA	18/06/96	non précisé	The agenda shall be agreed with the chairperson of the Forum Representatives referred to in clause 5.2 below not less than one month in advance of the meeting. Idle Forum Representatives will be entitled to make suggestions for the agenda, which will be accepted by management provided they comply with the topics and criteria set out in clause 6.
ICL	JAP	18/10/95	Représentants de différents Etats	Items for inclusion in a regular ECF meeting should be sent to the ECF Secretary no less than six weeks prior to the date the meeting is scheduled to take place. An agenda, and any relevant supporting information, will then be circulated to all Representatives no less than three weeks prior to the meeting. The agenda for any emergency meeting will be limited to the subject matter that caused the meeting to be called.
ICOPAL	DK	01/08/96	Représentants de différents Etats	The agenda and any written material for the meeting shall be prepared by the Group Management. If an Employee Representative has suggestions to the agenda, suggestions must be at the offices of Group Management at June 30 in the year of the meeting. Group Management will forward the agenda one month ahead of the annual meeting. If Group Management have not accepted a suggestion from an Employee Representative and does not put it on the agenda, Group Management will at the same time supply the Employee Representative with an explanation.
Imperial Chemical Industries (ICI)	UK	25/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Approximately one to two months before the regular annual meeting of the ECF, an agenda forming meeting on an agreed basis will be held.
Imperial Tobacco	UK	14/06/96	Représentants de différents Etats	The employee representatives will elect one of their number to act as co-ordinator. The co-ordinator will liaise with the Secretary of the Forum on administrative matters and submit items for the agenda on behalf of the employee representatives. At least two weeks prior to the date fixed for the Meeting, following consultation, the Secretary shall establish a final Agenda and circulate it to all Members of the Forum, together with any documents relevant to the discussions.
ING	NL	06/03/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The agenda for the meeting between the director and the ING Group EU Works Council shall be set in consultation between the director and the chairman and secretary of the ING Group EU Works Council.
INTERBREW	BE	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Two months before the scheduled date of the annual meeting the Chairperson shall draw up a draft agenda with the agreement of the Secretary. The Secretary shall be given 1 month to add one or several additional items in the form of questions put on behalf of the employee representatives: these questions must be closely related to the role of the Council as laid down above. Only subjects concerning the entire Group or at least two of the undertakings within the meaning of the present agreement may be the subject of the questions, provided that those undertakings are established in two different States. The final agenda shall be forwarded to the members of the Council four weeks before the date of the annual meeting. The Secretary shall be responsible for drawing up the record of the meeting and submitting it to the Chairperson for approval and subsequently distributing it once it has been translated.
IPT	UK	04/05/95	non précisé	The Agenda for the YFEWC meeting will be established by the Group Personnel Director, on a joint basis with a nominated full time trade union official. It will be circulated to all members of the YFEWC at least 14 days before a meeting. The Group Personnel Director will be responsible for organising all other arrangements for the YFEWC, including the date and location of the meeting.
ITALCEMENTI	IT	28/06/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In order to advertise the annual meeting, Italcementi SpA shall send written notification to each of the members of the Committee of nominated delegates at least 20 days in advance, indicating the date of the meeting and its location together with the agenda.
ITT AUTOMOTIVE	USA	28/08/96	Représentants de différents Etats	The chairman of EWC coordinates the points of agenda of the meetings of EWC as per agreement with the other members of the Managing Committee based on mutual consent with BOM.
ITT CANNON	USA	19/09/96	non précisé	The Steering Committee may contribute items for the agenda to the Chairman, but not less than 4 weeks ahead of the meeting. The Chairman will publish the final agenda taking into account the items contributed by the Steering Committee and supporting information, with the invitations to the members of the Forum two weeks in advance of the meeting.
ITT Flygt	USA	05/09/96	non précisé	Management will establish the agenda for the first meeting and the agenda for subsequent meetings could include questions submitted in advance by the Information Forum members.
ITT Industries	USA	05/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The chairperson of the EWC shall determine the agenda for the EWC meeting after consulting with the Managements.
JEFFERSON SMURFIT	IR	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	This Select Committee will deal with setting the Forum Agenda.
JOHNSON CONTROLS	USA	02/05/96	non précisé	The Management Information Coordinator will prepare a draft agenda for the annual meeting. The Management Information Coordinator will distribute the draft agenda to all ECF members for their comment, at least two but not more than four weeks prior to the next ECF meeting. After the approval of the agenda by the Chairperson, the agenda will be communicated together with the appropriate background documents, to each of employee and management members not later than one week prior to the meeting.
KAEFER	DE	15/03/95	Représentants de différents Etats	The Board shall prepare the invitations to and the agenda for the meetings of the European Works Council and shall lay down the particular place and time of each meeting in agreement with "Central Management" as early as possible. The invitation to and the agenda for each meeting has to reach each member of the European Works Council and "Central Management" at least 4 weeks before the meeting in question.
KAO	JAP	17/05/96	Représentants de différents Etats	The Management of Kao Corporation shall appoint a General Secretary and a Deputy of the General Secretary. The General Secretary shall serve as chairperson and prepare the agenda for meetings of the FORUM.
KELLOGG	USA	10/09/96	non précisé	The Chairman of the Forum will decide the agenda and the format of the meeting and call the meeting with three months' prior notification. Proposals for the Agenda may be submitted by employee delegates to the Chairman six weeks prior to the annual meeting. Prior to deciding the agenda the Chairman of the Forum or his nominated deputy will liaise with the employee spokesperson for his/her comments to the agenda.
KEMIRA	SF	07/02/96	non précisé	The agenda of meetings shall be drawn up by the chairman. The employee representatives shall be entitled to suggest items to be taken on the agenda, as well as to suggest procedures for the handling of such items. The propositions shall be submitted to the chairman at least four (4) weeks prior to the meeting. Each proposal shall be discussed with the employee representative making the proposal before drawing up the agenda.
Keramik Laufen	DE	19/02/96	non précisé	The agenda shall be decided by the Board at least four weeks prior to the date of the meeting and shall be the participants together with the documentation.

Kimberly-Clark	USA	16/07/96	non précisé	A coordination group consisting of two employee representatives and one from the management will be responsible for preparing the meeting: this includes/setting the agenda.
KLM	NL	12/09/96	Représentants de différents Etats	Dates and agendas for meetings shall be drawn up in consultation by the Board and the Select Committee. The Board will provide the representatives of the European Forum with all the necessary documents. The Board will endeavour to comply with the request of timing of the information, preferably four weeks before the meeting is scheduled.
KM EUROPA METAL	DE	07/05/96	Représentants de différents Etats	The Chairperson, in cooperation with the Deputy-chairpersons, and together with those company managers nominated by the Board of Management, prepares the meetings and draws up the agenda.
KNP	NL	02/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The times of the meetings as well as the agenda and the chairman for the joint meeting will be appointed by the Executive Board after consultation with the executive committee of the EWC.
KOMATSU	JAP	19/09/96	Représentants de différents Etats	The Chairman shall prepare a written invitation and an agenda reviewed with and approved in advance by the Representative of the Central Management. The invitation shall be sent to the members by registered mail which shall be postmarked at least 5 days prior to the meeting.
KONE	SF	21/06/95	Représentants de différents Etats	The agenda and the "core issue" of each annual meeting of the Forum shall be decided by its Coordinator, in consultation with the Forum Working Group.
KONINKLIJKE PAKHOED	NL	19/09/96	non précisé	The Central Management Representatives shall propose an agenda for the meeting. The Employees' Representatives are entitled to add items to the agenda, provided that these subjects fall within the scope of application of this agreement. The agenda shall be distributed to all participants at least seven days before the meeting takes place.
KRAFT JACOBS SUCHARD	USA	26/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The agenda of the EC will be established jointly by the Chairman and Vice Chairman. Suggestions for items which Employee Representatives deem appropriate for inclusion on the agenda should be submitted to the Vice Chairman at least 40 days prior to the EC meeting. The agenda will be communicated to each of the Employee Representatives 20 days prior to the meeting together with necessary information about location, travel etc.
KREDIETBANK	BE	19/09/96	Représentants de différents Etats	The convening notices for the plenary meeting shall be sent to members of the European Works Council in writing at least six weeks in advance. During the following two weeks employees' representatives may submit suggestions to the Management with a view to drawing up the agenda. At the latest two weeks before the agreed date of the plenary meeting, the chairman and the secretary shall establish the agenda and send this to members in writing. Motions submitted by at least one third of the employees' representatives are to be included on the agenda. A dossier may be enclosed with the convening notices to prepare for the discussions. The procedures for approving the report and circulating it among staff are described in greater detail in the rules of procedure.
KRONOS	USA	04/09/93	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Chairman shall draw up the agenda and issue the invitations to the meetings in agreement with the employer.
KSB	DE	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The invitation, including the agenda, shall be issued no later than one month beforehand. Proposals for the agenda must be sent to the chairperson of the EWC in writing not later than six weeks before the meeting. The chairperson shall forward these after one week at the latest to the Group's personnel department. The chairperson of the EWC and the Group's personnel department shall agree on the agenda.
KVÆRNER	NV	20/09/96	non précisé	In collaboration with the ECC chair and secretary, the Management must set the agenda before the meetings. Proposals for items for the agenda should be sent to the Management at least five weeks before the meeting if the meeting date has previously been notified, or at the latest two weeks after such notification if no such prior notification has been given.
LAFARGE COPPEE	FR	08/06/94	Syndicats de différents Etats	The agenda for an ordinary meeting of the Committee shall be drawn up by the Chairman and the Secretary. It shall be sent out to each member at least one month before the meeting, together with any background papers. For the first meeting, the agenda shall be drawn up by the Chairman of the Lafarge Coppée Group after consultation with the signatories to the agreement. If an employee representative wishes to place on the agenda a matter that comes within the Committee's remit, s/he should notify the Secretary in time for inclusion and send a copy to the management of the company which employs him/her.
LEICA	DE	19/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The LEC's president and corporate management shall jointly decide at an early date the agenda. Preparatory documents for meetings shall be available in English and German. If a delegate has an inadequate command of the language of the meeting, his/her local management shall arrange to have the documents translated.
LIEBHERR	CH	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The agenda shall be set by mutual agreement between the executive committee of the Liebherr Europe Forum (subsequent to Article 5 of the present agreement) and Liebherr Holding GmbH.
LINPAC PLASTICS	UK	09/02/96	non précisé	The Agenda for the meeting will be circulated 14 days before the date of each meeting. Anyone, employee delegate or senior Manager may submit, in writing, 21 days prior to the date of each meeting any points they wish to be included on the Agenda, providing they are within the Scope (Section 2) of the agreement.
L'OREAL	FR	17/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda shall be drawn up by the Chairman or his representative and the Secretary; it shall be sent with any documentation, with sufficient notice, other than in exceptional circumstances.
MAHLE	DE	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Any documentation required shall be provided to the EWC in good time, as a rule 3 weeks before the meeting concerned.
MARAZZI	IT	19/09/96	Syndicats de différents Etats	The agenda of the meeting shall be fixed by MARAZZI CERAMICHE SpA, which shall communicate them 20 days in advance to the members of the Works Council.
MARS	USA	26/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The P&O Head of the site organizing the Information Exchange Meeting is responsible for the agenda, along with the local participants. The invitations are sent out four weeks before the meeting. The final agenda follows one week before the meeting. Arranging the necessary preliminary consultation is part of the process of planning the agenda.
MATRA HACHETTE LAGARDERE	FR	03/09/96	Syndicats d'un seul Etat	The convening notice shall specify the agenda. It shall be accompanied by documents submitted for the information of the Council and shall be sent to the members of the Council one month before the date of the meeting. The agenda shall be determined jointly by the Chairman or his representative and the Secretary.
Matra Marconi Space	FR	22/03/96	non précisé	In order to integrate suggestions from employee representative Committee members into the agenda, employee representatives will hold a pre-meeting, using video/teleconferencing facilities where available at least one month before the date of the Committee meeting. Management will provide a draft agenda to the reps for this pre-meeting. The employee representatives will have the right to propose items for the agenda, which will not be unreasonably refused for inclusion in the final agenda so long as they are consistent with Article I of the Constitution. The employee representatives will appoint a co-ordinator who will discuss prospective agenda items with the Human Resources Director. The final agenda for the meeting will then be proposed by the Management approximately two weeks before the meeting.
MAYR-MELNHOF	OS	1995	Syndicats de différents Etats	The venue, duration and agenda of the meeting shall be arranged in agreement between the Board of Management and the Coordinator, with the stipulation that the venue for the respective next meeting shall, in accordance with Article II.1, be determined on the occasion of that meeting. The agenda shall likewise be prepared in coordination between the Board of Management and the Coordinator and is to be notified to those attending by at latest one week before the beginning of the meeting. The agenda prepared in writing with the Coordinator shall be presented by the Board of Management two weeks prior to the meeting along with informative and explanatory notes.
McDonald's	USA	21/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The representatives of the personnel department shall draw up the agenda for meetings.
Mead Packaging	USA	25/06/96	non précisé	This shall be drawn up by the Chairman on the basis of transnational issues concerning one of the points referred to in Article I and shall be sent to the members of the I.D.I.S.E. one month before the annual meeting. Comments or suggestions from members of the I.D.I.S.E. should be sent to the Chairman fifteen days before the meeting and included on the agenda.
Merck Sharp & Dohme	DE	01/06/96	Syndicats de différents Etats	The agenda shall be sent out by or on behalf of the Chairman at least three weeks before the meeting, based on the contributions made by all the Council members. This agenda shall also be circulated to the Subsidiaries represented, before the meeting takes place. If necessary, the employees' representatives may ask the Company for translations of any documents concerning the Council meeting.
MEYER	UK	22/09/96	non précisé	At least four weeks prior to the date fixed for the meeting, the Secretary shall establish a final Agenda and circulate it to all Members of the Forum, together with any documents relevant to the discussions.
Miroglio	IT	06/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda will be prepared by the President, in accordance with the EWCM Secretary and will be transmitted to the delegates not later than 30 days prior to the meeting.
Mitsubishi Electric	JAP	21/06/96	Représentants de différents Etats	The Chairperson shall prepare the draft agenda for the EICF meetings and shall inform the members of the employee committee of the agenda accompanied by a management report, three weeks before the date of the meeting. Members of the employee committee shall propose any amendments of the agenda to the sub-committee member within 10 working days after receipt of the draft agenda and management report. The sub committee of the employee committee shall meet with management five working days prior to the EICF meetings in order to finalize the agenda of the EICF meeting.
MYLLYKOSKI OY	SF	09/94	non précisé	The documentation for a meeting shall be handed to the chairperson one week in advance, any change in such practice to be decided upon by the Coordinating Committee.
NATIONAL WESTMINSTER BANK	UK	17/04/96	Syndicats de différents Etats	European Trade Union Institute 4 Council agendas will be agreed between the Review Panel and central management. However, for the first meeting, for which a Review Panel will not have been elected, central management will liaise with newly elected Council members to identify suitable agenda items. At least four weeks before the main Council meeting, the final agenda will be distributed to Staff Council members and to the executive management of the individual companies or by central management.

Regent, Sabrina (2001). La négociation collective en Allemagne: le rôle des syndicats et des représentants du personnel.

NEDSCHROEF	NL	16/09/96	Représentants de différents Etats	The agenda for the director's meeting with EF KNH is established in consultation between the director and the vice-chairman of the EF KNH. The agenda and the necessary documents shall be sent to all members of EF KNH three weeks before the meeting.
NESTE	SF	24/04/96	Représentants de différents Etats	The Corporate Human Resources Unit shall arrange the meetings and prepare the agenda with the help of the NECC's preparatory working group.
NESTLÉ	CH	26/04/96	Syndicats européens	The meetings are co-chaired by Nestlé and the IUF acting on behalf of the employees. The agenda and all other practical details shall be mutually agreed between the co-chairs.
Nielsen	USA	05/07/96	Représentants de différents Etats	The coordinator and the secretary shall be jointly responsible for presenting a working agenda two weeks before the meeting of the EWC. The final approval of the agenda and the minutes shall remain in the hands of the chairperson. If possible, any preliminary documents with relevant information shall be sent to participants together with the working agenda.
NKT	DK	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	No later than two weeks before the holding of the ordinary meeting the management/select committee distributes the agenda, perhaps with the management's written material as supplement.
NOKIA	SF	15/05/95	Représentants de différents Etats	A team consisting of the representatives of both the employer and the employees is appointed to prepare the Euroforum meetings. The personnel delegates may submit a proposal to the preparatory team concerning subjects to be taken on the agenda to be discussed with the management. The Nokia Group management convenes the meeting and sends the agenda to the participants at least two weeks beforehand.
NORSK HYDRO	NV	11/08/94	non précisé	Suggestions for agenda topics should be forwarded to Management at least 5 weeks before the meeting, since the agenda should be sent to the participants and local management at least 4 weeks in advance.
Norske Skogindustrier	NV	19/09/96	non précisé	the employee spokesperson. The agenda and relevant documents will be forwarded to participants and local management at least four weeks in advance.
Norwich Union	UK	10/07/96	Représentants de différents Etats	The Chairperson (The Group Personnel Director) shall, in consultation with the Spokesperson (elected by employee representatives)/issue invitations, and requests for agenda items/establish the final agenda/prepare and organise meetings, including the distribution of conference documentation. Agenda items will be called for from employee representatives at least 12 weeks prior to the annual meeting. Invitations to the annual meeting will be sent out at least 8 weeks before the meeting and the finalised agenda at least 4 weeks before the meeting will be Chairperson of NUF.
Novo Nordisk	DK	13/09/96	Représentants de différents Etats	The secretary of the Council shall be responsible for preparing the agenda. Items which, the REPRESENTATIVES, including the steering group, deem appropriate for inclusion on the agenda for the Annual Meeting should be submitted to the secretary of the Council for consideration for inclusion at least six (6) weeks prior to the Annual Meeting.
NUTRECO	NL	01/09/96	Représentants de différents Etats	The secretary of the Representatives and the secretary of the Council will submit items for the agenda at least four weeks in advance of the meeting. The two secretaries will prepare, in good consultation, an agenda proposal which will be presented to the Council at least two weeks in advance of the meeting. At the opening of the Council, the final agenda will be laid down.
Océ	NL	04/09/96	non précisé	The Committee shall draw up the agenda for the EF meetings. All representatives may suggest subjects for the agenda up to one month prior to the EF meetings. The agenda and all materials and documents relevant thereto, will be sent by the EF Secretary to all Employees representatives not later than two weeks prior to each meeting; barring unforeseen circumstances.
OETKER	DE	12/06/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The chairperson and deputy chairperson of the European Forum shall agree in good time with the central management on the agenda. Every member of the European Forum shall receive the necessary documents for preparing for the meeting one week before the date of that meeting.
ORKLA	NV	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The management shall lay down the agenda for the meeting with the collaboration of the select committee of the EWC. Proposals for subjects of discussion should reach the central management or the EWC Working Committee no later than 5 weeks before the meeting. The participants should receive the necessary documents at least one week in advance of the meeting.
OTIS	USA	10/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Management Coordinator will ensure that every Representative on the European Forum receives at least 4 weeks prior notice of the meeting, specifying the agenda and providing any relevant information or documents. The Management Coordinator and the Employee Representatives Committee Coordinator will agree the agendas of all European Forum meetings. The agenda will however always include consideration of a report from Central Management on the progress of the Otis Group in the European Union during the past year and its prospects for the forthcoming year.
Owens Corning	USA	16/09/96	Syndicats de différents Etats	The chairman of the Forum after consultation with the AAC will be responsible for sending an agreed agenda to all representatives, at least three weeks prior to the date on which the meeting will be held.
P&W	USA	13/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Management Secretary will ensure that every Representative on the European Forum receives at least 4 weeks prior notice of the meeting the agenda and providing any relevant information or documents. The Management Secretary and the Employees' Secretary will agree on the agendas of all European Forum meetings. The agenda will, however, always include consideration of a report from Central Management on the progress of P&W in the European Union during the past year and its prospects for the forthcoming year.
PANASONIC	JAP	30/11/95	Représentants de différents Etats	The agenda of the annual meeting will be circulated to all members of the PEC, one month before the meeting.
PARMALAT	IT	09/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Thirty days before the plenary meeting, the office of the C.I.C.E.P. shall meet in order to propose the agenda. The agenda shall be fixed by the chairman and shall be communicated, with any accompanying documents, to the titular delegates and the alternate members at least two weeks before the meeting of the C.I.C.E.P.
PAUL HARTMANN	DE	30/10/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Forum shall normally meet once a year and shall be convened in good time by the Spokesperson of the employee representatives by agreement with the employee director of PH. The agenda shall be supplied at the same time.
Pauwels trafo	SF	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The agenda shall be determined by the chairman or his representative in consultation with the 'Secretariat'. The members of the 'EWC' may submit items to be dealt with in advance, not later than 4 weeks before the meeting. The 'Secretariat' shall be informed of the reasons why particular items are not dealt with. The information which forms part of the agenda shall be in conformity with the powers of the 'EWC', as determined in article 3 above.
PECHINEY	FR	17/12/92	Syndicats d'un seul Etat	At the preparatory meeting the members of the Commission discuss the subjects which they want to see placed on the agenda of the plenary meeting. The agenda for each meeting is set by the President or his representative in liaison with the Secretary; it is communicated to the members of the Commission at least fifteen days before the date on which the session is to take place.
PepsiCo	USA	08/05/96	non précisé	The items included in Clause 2.3 shall form the core of a standard EEF meeting agenda. Additional items to those contained in Clause 2.3 must be discussed and agreed with the Company Coordinator. Any final decision on agenda items shall be taken by the Company Coordinator in consultation with senior management, taking into account the views of the employee representatives. The Company Coordinator will circulate a final agenda at least four to six weeks prior to the scheduled meeting to allow employee representatives sufficient preparation time, therefore, no preparatory meeting will be required. An agenda item shall not be considered at an EEF meeting if at least a two thirds majority of the employee representatives so determine.
Peterson	NV	09/09/96	Représentants de différents Etats	The group's personnel department shall set the agenda for meetings in cooperation with the EWC chairman.
PETROFINA	BE	26/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Central Management shall establish a draft agenda of the annual plenary meeting which shall be circulated by the Secretary 2 months before the said plenary meeting. Items suggested by Eurodialogue Representatives 1 month in advance shall be incorporated in the agenda if agreed upon between the Secretary and the Central Management. The final agenda shall be circulated at least 3 weeks in advance of the relevant meeting.
Pharmacia & Upjohn	USA	26/08/96	non précisé	The final agenda will be distributed by the secretariat to all Forum members and country management (for communication to employees) at least four weeks prior to the meeting. Wherever possible, subject to confidentiality requirements and timing, supporting materials will be provided to Forum employee representatives as far as possible in advance of the Forum meetings.
PHILIP MORRIS	USA	27/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Chairman and the Vice Chairman shall jointly draw up agenda for each meeting of the European Council. They also will arrange jointly for a suitable location for the regular meeting of the European Council and for advising the Employee Representatives of such location and the date of the meeting, with suitable advance notice, being at least six weeks with respect to regular meetings of the European Council.
Philipp Holzmann	DE	21/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The organisation, schedule and subject matter, in particular the agenda of the annual meeting of the PHEF, shall be drawn up and conducted jointly by the PHEF spokesman and the central management.
Philips	NL	22/11/96	non précisé	The Committee shall draw up the agenda for the Forum meetings. All Employees' Representatives may suggest subjects for the agenda up to one month prior to each meeting. The agenda, plus all materials and documents relevant thereto, will be sent to all Employees' Representatives not later than two weeks prior to each meeting.
Phillips Petroleum	NL	01/07/96	Syndicats et Comités	The EWC will be responsible for each meetings agenda. Suggestions for agenda items should be forwarded to the WC at least 5 weeks prior to the meeting. The agenda shall be forwarded to all meeting delegates 3 weeks prior to the meeting.

PHOENIX	DE	07/07/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	A programme for the meetings shall be drawn up following joint discussions between the Management Board and the spokesperson of the employee representatives in the European Forum.
PILKINGTON	UK	13/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The agenda will be agreed prior to issue by the Chairman of the Pilkington European Forum and the Deputy Chairman of the Pilkington European Forum. The documents to be considered at the meeting will be sent to all the management representatives and employee representatives normally at least one week prior to the date on which the meeting will be held. These provisions will also apply to the convening of special meetings, except that the Chairman of the Pilkington European Forum and the Deputy Chairman of the Pilkington European Forum may agree to shorter periods of time for the sending out of the invitations and the documents to be presented to that particular special meeting.
PIONEER	JAP	30/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Bureau and the Company co-ordinator are responsible for setting up the final agenda of the meeting, which is communicated to the Members four weeks before the meeting date.
Pirelli	IT	03/11/98	non précisé	The agenda of the meeting will be agreed upon between the Headquarters and the Select Committee.
PLM	SV	12/04/95	Syndicats de différents Etats	In consultation with the trade union and employees' representatives, the division director shall decide which points are to be addressed. The division director shall convene this meeting, and he is responsible for the agenda being duly sent out for the participants' information.
POLIMERI	IT	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda of the meeting shall be fixed by Polimeri Europa, which shall communicate them 20 days in advance to the members of the Works Council, who will also receive the documentation necessary for their participation in the meeting. The members of the Council may send to the secretariat a request to include specific points on the agenda, providing that these points fall within the sphere of information and consultation as defined above.
PPG	USA	28/05/96	Représentants de différents Etats	The agenda of the meeting will be suggested by the Secretariat to the management at least one month before it is held. After acceptance the management will send it to the European Committee members 15 days before the meeting. Remarks and questions shall conform to the committee's competence as defined previously in "Information and Consultation provided".
PRIMAGAZ	FR	24/01/96	non précisé	The agenda of the meetings shall be fixed by the Chairman or his delegate, and by the Secretary of the Council, taking into account the suggestions of the appointed delegates. These suggestions must be transmitted to the Secretary, with a copy to the Chairman, at least seven weeks before the meeting. The convocations to the meetings shall be dispatched at least four weeks prior to the date of the meetings, accompanied by the agenda agreed upon and, if appropriate, by the necessary preparatory documents.
Procter & Gamble	USA	25/01/96	non précisé	The chairperson of the Forum meeting will distribute a proposed agenda via country Human Resources Managers 8 weeks before the meeting. Any items suggested for the annual meeting by employee representatives regarding issues which the Forum is competent to handle (under item 4), may/with the approval of the chairperson/be incorporated into the agenda, provided that they are submitted at least 4 weeks before the proposed meeting. Agenda items should be submitted via country HR Managers. The final agenda for the annual meeting shall be distributed to all participants and to local management at least 2 weeks in advance of the meeting.
PSA PEUGEOT CITROEN	FR	10/07/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda shall be drawn up by the Chairman and the secretary and shall be communicated to the members and the substitutes at least two weeks prior to the date of the meeting. It shall take into account questions communicated to the Secretary by the members which are within the scope of the Committee.
RANDSTAD	NL	17/07/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The chair shall draw up an agenda in consultation with the Committee and invite participants to attend.
RANK XEROX	UK	19/09/96	Représentants de différents Etats	The agenda for the meeting will be prepared by central management after discussion with the Co-ordinating Committee. The members of central management who attend will vary according to the nature of the agenda, but will normally include the Managing Director of Rank Xerox and the Director Group Resources of Rank Xerox.
RAUMA	SF	21/09/96	Représentants de différents Etats	The agenda will be prepared by the coordinator and the working committee. Suggestions for agenda topics shall be forwarded to the coordinator not later than five weeks before the meeting, so that the agenda can be sent to the participants and to the units' management at the latest three weeks prior to the meeting.
RECKITT & COLMAN	UK	23/07/96	Représentants de différents Etats	Six weeks prior to the full ECF meeting, the Human Resources Regional Director and the Employee Representatives Chairman will meet in order to review the agenda and other arrangements related to the full ECF meeting. The final decision on the agenda will be taken by the Regional Director Europe.
RENAULT '95	FR	05/05/95	Syndicats de différents Etats	The agenda and organization of meetings shall be determined by the European Works-Council Chair in conjunction with the Secretary. The Committee shall receive regular information on the overall situation within the Group. Under this heading, and by agreement with the Chair, information briefing meetings may be organized for the Committee. They may be preceded by the distribution of papers relating to the matter/matters on the agenda; these papers shall be distributed eight days prior to the meeting, save in exceptional circumstances, so that they may be perused in advance. Renault shall bear the cost of such meetings set up on a joint basis.
RENAULT '98	FR	06/03/98	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The agenda and the organization of the meetings shall be fixed by the chairman of the European Group Council with the secretary. However, if they are not able to reach an agreement, the agenda and the organization of the meetings shall be fixed by the chairman. Documents shall be transmitted to the members of the Council at least eight days before each ordinary session in order to permit detailed exchanges and the expression of remarks and proposals on the part of the Council. Before each ordinary session of the European Group Council a note on the general situation of the group in French, English and Spanish shall be addressed to all members.
REPSOL	ES	29/04/98	non précisé	The Agenda shall be communicated to the members of the Forum at least thirty days in advance. They shall receive the required extra documentation the same length of time in advance. Forum members representing the workers may propose the inclusion of specific items on the Agenda.
Reuters	UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	Employee representatives will be given the opportunity to canvass the relevant group of employees to identify issues which the employee representative can propose as items for the agenda of the next meeting. Such items shall be confined to the principal areas of focus set out in Clause 2.3 above and shall be submitted to the Secretary of the Forum, reasonably in advance of the Forum meeting. The agenda will be written in English and finalised and distributed to all employee and management representatives one month in advance of each Forum meeting.
RHÔNE POULENC	FR	14/11/94	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Three months before the annual meeting of the European Social-Dialogue Committee, employee representatives shall give notice of any items they would like to be included on the agenda. Management shall draw up the agenda, which shall be approved by the parties. It is hereby agreed that, should topical issues require the inclusion of a new item, Management shall add that item to the agenda and, at least one month before the meeting, give notification of its inclusion to participants and, for information purposes, to the trade-union organizations represented in Rhône-Poulenc in the various countries.
RMC	UK	19/07/96	Représentants de différents Etats	Prior to the E.C.C. meeting, and not later than fourteen days before, Central Management will submit an information report to members of the E.C.C., which will form the Agenda for discussion at the meeting.
Roche	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	The agenda will be communicated thirty days in advance. Roche will determine place and agenda of these meetings and will take the chair. The delegates may suggest to Roche further topics to be considered for information on the session not later than thirty days before the session.
Rothmans	ZA	04/03/96	Représentants de différents Etats	The Agenda will be prepared by the Secretary following discussions involving the Chairperson, and the employee Spokesperson. The agreed Agenda will be circulated to all Committee members, by the Secretary, at least three weeks in advance of the meeting.
Saint-Gobain	FR	10/06/97	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	At least two months before the date set for the Convention, the employee representatives send to the delegate of the Group's general management in their own countries/and in France, directly to the general management/their suggestions in connection with drawing up the agenda. These suggestions must necessarily be closely related to the objective defined in Article 1 above. At least one month before the date set for the Convention, the Group's general management sets the definitive agenda and notifies it, through its delegate in each country, to all employee representatives in the Convention and to the invited participants, accompanied by preparatory documentation, so as to allow them to consult the employees and prepare for the discussions.
Sandoz	CH	19/02/96	Syndicats d'un seul Etat	The Sandoz Group shall: - after consultation with the co-ordinator of the employee representatives set the agenda within the frame of the subject matter of discussion under section 4 of this agreement: Suggested items for the agenda shall be sent by employee representatives of the FORUM to the secretarial staff at least eight weeks in advance of the meeting. The agenda of the FORUM will be sent to the representatives of the FORUM at least four weeks in advance of the meeting.
Sanitec	USA	29/05/96	Représentants de différents Etats	Company Council meetings will be prepared by the chairman or by a person assigned by him together with two persons elected by and among the employee representatives. The agenda will be sent to the members one month before the meeting. However, the agenda of the special meeting will be sent one week in advance.
Sara Lee Processed Meats	USA	06/06/97	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Executive Committee and the Central Management shall jointly determine the agenda for the consultative meeting. The Council and the Central Management may table any matter for discussion concerning SLPME or parts of SLPME, where these relate to more than one country. Where possible, the Council shall receive as much relevant written information as possible beforehand.
SCANDIC HOTELS	SV	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Any party wishing to add an issue to the meeting's agenda shall give notice of the same at least six weeks before the meeting in questions. The company management shall be notified of the names of participating employee representatives six weeks before the meeting. 4.4 The participants shall receive the agenda and working documents at least four weeks before the meeting.
Schering	DE	22/06/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Employer shall provide an agenda.
SCHERING-PLOUGH	USA	04/06/96	Comité central d'établissement	He/She will establish a date in writing to all Forum members for the annual meeting at least six (6) weeks prior to such meeting. This written communication shall purpose a tentative Agenda and name the location for such meeting. Upon

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

			ou de groupe d'un seul Etat	receipt of the tentative Agenda and meeting notice, the employee representatives who are Forum members may offer their own suggestions for the Agenda through the Secretary to the Chairperson within two (2) weeks of the receipt of the tentative Agenda. The Chairperson will duly consider suggestions by employee representatives for the Agenda, provided they are consistent with the subjects listed in Section III of this document and shall issue a final Agenda two (2) weeks prior to the annual meeting.
Schindler	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The agenda shall be determined by the Chair after consultation with the Co-ordinator. Each Delegate may forward suggestions for the agenda, in writing, to the Chair or the Representative Agent at least six weeks before the annual meeting. The formal invitation and the agenda shall be sent to the Delegates and the Deputies at least three weeks beforehand.
SCHNEIDER	FR	20/10/93	Syndicats d'un seul Etat	The agenda for the meeting shall be specified in the notification of the meeting, which shall be sent to members of the Group Works Council at least three weeks prior to the date of the meeting. Alternates shall receive a copy of the agenda and the documents sent to members. The agenda for each meeting shall be drawn up jointly by the Chairman and the Secretary.
Schott	DE	26/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In agreement with management, the chairman sets up the agenda for the conference.
Schwarzkopf	DE	29/06/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The agenda shall be determined well in advance with the agreement of the management of the Hans Schwarzkopf GmbH undertaking.
Scottish & Newcastle	UK	11/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Company will draw up an agenda for the day. Presentations will include an overview of the Company's past performance, financial situation and future development plans. There will also be presentations on specific aspects of the Company's operations which are of topical interest. There will be an opportunity to ask questions after any of these presentations. In addition any member may, by prior warning of at least six weeks, suggest an area of interest which should be included on the agenda. This must be an issue of overall Company interest and should not be a matter which is more appropriately dealt with through local, divisional or national channels. Suggestions should be sent directly to the Group Personnel & Services Director. Each agenda will include sufficient time for consultation on matters of transnational importance. The final agenda will be circulated three weeks prior to each meeting.
SEAGRAM	CA	15/04/96	non précisé	The agenda will be prepared by the chair and the secretary of the RAT and will be mailed to the Rat's members, together with the relevant documents, one month prior to the meeting. During each annual meeting, a secretary is elected from the ranks of the representatives of labor.
SEB	DE	27/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The agenda shall be drawn up by the Chairman and the secretary and sent to members at least one month before the meeting, with a copy for the managers of the relevant companies. Subject to adaptations linked to organizational requirements or the agenda, and decided upon by agreement between the Group management and the secretary of the CEGS.
Securicor	UK	19/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	There shall be Joint Secretaries/one each from Central Management and Employees/who will deal with logistical arrangements, agenda.
Securitas	SV	06/06/96	non précisé	Date and place of the Group Council meeting and the agenda for such a meeting are to be decided by the executive committee. The agenda shall be drawn up not less than six (6) weeks before the meeting and shall be received by the Group Council members not later than three (3) before the meeting. The makers proposed to be on the agenda shall be sent to the executive committee not less than eight (8) weeks before the meeting.
SGS	CH	16/09/96	non précisé	The Bureau of the EF will be made of the EF's Chairperson (The EF will be chaired by the President of the Group Executive Board of SGS, or another Group Executive nominated by the President of the GEB of SGS) and its Secretary. The Bureau shall meet approximately 6 weeks before the EF meeting for preparing the Agenda of the meeting. (Suggestion for agenda) Employee Representatives should submit any suggestions for items to be included on the agenda to the EF Bureau at least 6 weeks before the date fixed for the meeting. These suggestions must be directly related to the role of the Forum, as defined in Sections 2 and 3 of this Agreement. 5.9 (Final agenda) At least 6 weeks prior to the date fixed for the meeting the Bureau shall establish a final Agenda and circulate it to all Members of the Forum, together with any documents relevant to the discussions.
SHARP	JAP	12/09/96	non précisé	The Sharp European Management will circulate an agenda for the Plenary Meeting previously agreed with the Executive Committee. This agenda will be issued 1 month before the said meeting.
SHELL	NL/ UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	Exceptional meetings of the S.E.F. can be held in agreement with the Management Representative. The C.C. may call for such meetings and the agenda etc. will be distributed at least 2 weeks prior to the date of the meeting unless extraordinary circumstances prevent this.
Sigma Coatings	NL	13/06/96	Représentants de différents Etats	The CEO shall in consultation with the Secretary establish a draft agenda of the annual plenary meetings which shall be circulated by the Secretary two months in advance. Items suggested by the employee representatives one month in advance shall be incorporated in the agenda if agreed upon between the Secretary and the CEO.
SIKA	DE	14/08/96	Représentants de différents Etats	The meetings shall be convened by SIKA in writing at least 3 months in advance. The convening letter shall contain the following information: the agenda items. 5.5 The chairperson shall provide information on the agenda items, after which the EMPLOYEE REPRESENTATIVES shall be given the opportunity to ask questions and express their views on the agenda items.
SKF	SV	Sep-94	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The role of the Preparatory Committee is to draw up the agenda for the meetings of the World Union Committee, to organise the meetings and maintain contacts between the member countries. The members of the Preparatory Committee shall be nominated by Sweden (Company Head Office), Germany (the biggest production location) and the IMF. The Preparatory Committee shall be elected at the meeting of the World Union Committee.
SKW	DE	01/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The agenda shall be determined by the Chairperson of the EWC with the agreement of the SKW.
Snaidero	IT	04/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Group management shall make available in due time the necessary information, in writing and in the language of the delegates, giving them sufficient background. Information concerning the Group strategy in particular may be communicated verbally if the Group management considers this to be necessary. 4.3 One co-ordinator per country shall be elected from amongst the members of the EWC. It is they who shall prepare the agenda for the EWC meeting, which shall be communicated to the other members, in due time and in writing.
SOLVAY	BE	05/10/95	Syndicats et Comités d'entreprise	The material resources required to hold the plenary and preparatory meetings, in particular the provision of premises and simultaneous interpreting during debates, shall be supplied by the SOLVAY Group. The agenda of the plenary meeting shall be drawn up by the chairman or his representative by agreement with the secretary. It shall be sent to the members of the European Works Council at least two months before the date scheduled for the plenary meeting.
SONY	JAP	27/09/95	Représentants de différents Etats	The technical and administrative secretariat to the E.I.C.C. (Human Resources Europe) is responsible for: Co-ordinating and distributing the agenda to the Central Management, National Delegates and Country Management Representatives.
SOPARIND	FR	03/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The agenda of the plenary meeting shall be drawn up jointly by the Chairman of the EWC and the Secretary of the Board once the latter has collected all the suggestions made by members of EWC. The agenda and the relevant documentation shall be sent to the full members of the EWC at least four weeks before the meeting is held.
Steigenberger	DE	11/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The employer's side pledges to provide at each of these meetings a detailed report, broken down by country, on the situation at national level, and a report on the international situation.
Stena Line	SV	25/09/96	Syndicats de différents Etats	Representatives for the employees as per item 7.3 will be responsible for agreeing with the central management, about the EWC meeting agenda.
SÜDZUCKER	DE	12/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Südzucker, in agreement with the spokesperson for the European Works Council, shall determine the meeting venue and agenda and invite the members of the European Works Council in good time, at least four weeks before the meeting, and shall send out the necessary documents.
SUMITOMO	JAP	07/09/95	Syndicats de différents Etats	The agenda of each plenary meeting shall be determined by the Chairman of SRE. The European Co-ordinator of the employee representatives may, after consultation with the other national Co-ordinators, submit agenda proposals one month before the date of the meeting. The final agenda shall be sent to each member of the EICF at least two weeks before the meeting.
T & N	UK	09/08/96	Syndicats européens	The Forum will appoint an Administration Committee consisting of three Management Representatives and three Employee Representatives (the Employee Steering Group). The Administration Committee shall confirm the Agenda for the Annual meeting. The minutes of Forum meetings will be subject to agreement by the Administration Committee. Representatives may request the Administration Committee to consider specific items for inclusion in the Agenda/such items must be received at least 6 weeks prior to the meeting.
Tate & Lyle	UK	26/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Employee Representatives should submit any items to be included on the agenda at least six weeks before the date fixed for a meeting of the Forum. Agenda items must relate to the role of the Forum as defined in Section 2 of this Agreement. At least four weeks prior to the date fixed for a meeting of the Forum, the Chairman of the Forum shall establish a final agenda and circulate it to all Employee Representatives together with documents to help them prepare for the discussion.
TDG	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda of each meeting is fixed by the Chairman or his proxy who shall liaise with the Secretaries. The agenda is addressed to each full member or when they are not available, to their deputy, at least one month before the date set for the meeting unless exceptional circumstances justify a shorter notice which shall be agreed by the Chairman. At the same time as they receive the agenda, the committee members shall receive such preparatory documentation as is necessary relating to the issues which because of their strategic importance or their global aspect are likely to be relevant at the European level of the TDG Group.
TDK	JAP	23/07/96	Représentants de différents Etats	The President and the Vice-President of Forum-Europe will determine the agenda of the annual meeting as well as of any additional meeting.

Tessenderlo	BE	02/09/96	Syndicats de différents Etats	The invitation to the Council meeting shall be sent out by the employer at the latest fourteen days beforehand, indicating the items on the agenda. The members of the employee representation body may have items placed on the agenda one month beforehand.
Th. Goldschmidt	DE	05/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The agenda of the meeting shall be established by the chairperson of the European Works Council by mutual agreement with the representative of Th. Goldschmidt AG.
THOMSON multimedia	FR	18/06/96	non précisé	The Steering Committee will hold a preparatory meeting at least 6 weeks before the European Committee plenary meeting, in order to establish the agenda. The agenda is put together by THOMSON multimedia Management and is based on the proposal established at the Steering Committee's preparatory meeting and presented by the Secretary. 7.7.2 The preparatory documents requested by the Steering Committee after the preparatory meeting held to establish the agenda, should, if at all possible, be sent at the same time as the agenda. Documents produced during the plenary meeting should, as far as possible, be photocopied and distributed to the members at the end of the plenary meeting.
Thomson-Dasa	FR	1995	Syndicats et Comités d'entreprise	No later than six weeks prior to an EWC meeting, the recording secretary (At the first meeting of its term of office, the EWC shall elect a recording secretary from among the employees' representatives present), in agreement with the chairperson of the EWC and after informing the employees' representatives in the EWC, shall draw up the draft agenda and the invitation to the EWC meeting and shall send these to the EWC members in writing. The final agenda and meeting documents shall be sent to the EWC members three weeks before the EWC meeting at the latest.
TNT	AUS	20/09/96	Syndicats d'un seul Etat	The Chairman (As a signatory to the agreement, EUROFIET shall chair the employee representatives' group within the EWC) shall convene the EWC meeting at least 20 days in advance and shall arrange for any documentation necessary for participation in the meeting to be sent to EWC members.
Tomkins	UK	20/09 -96	non précisé	The Secretary shall formulate a draft agenda, which shall be limited to transnational issues, taking into account items submitted by employee representatives, and circulate the draft to Forum members one month in advance of the meeting. Forum members may then request further additions/amendments to the agenda, which must be received by the Secretary within 15 days of the Forum meeting and which shall be subject to the final authorisation of the Chairman. This final agenda will be circulated to all Forum members at least 10 days in advance of the meeting.
TOYOTA	JAP	10/07/96	Syndicats européens	Practical arrangement of the meeting will be coordinated by the General Manager of Human Resources of the Representative Agent, named Forum Coordinator, who, being a member of the Administrative Sub-Committee, will ensure the timely invitation to the meeting, the preparation of the agenda. Eight weeks before the meeting, a tentative Agenda will be sent out by the Forum Coordinator to be jointly reviewed at the individual company level. Four weeks before the meeting, the Forum Coordinator will confirm the Final Agenda within the Administrative Sub-Committee, and will distribute it to Forum Representatives and their substitutes. One week before the Forum preparatory documentation will be distributed to each Management / Employee Representative attending.
TRACTEBEL	BE	30/04/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Two months before the annual meeting is held the chairman and secretary shall draw up a draft agenda. The secretary then has one month to include one or more additional questions on the information provided, on behalf of the employees' representatives. The final agenda for the annual meeting is sent with the report to the secretary, normally four weeks before this meeting.
UAP	FR	15/07/96	Syndicats d'un seul Etat	The agenda for the first meeting following the allocation of mandates shall be drawn up by the Chairman after consultation with a FIET representative. The first item on this agenda shall be the appointment of a Secretary from among the Council members. The agenda and organization of meetings shall then be determined by the Chairman of the European Works Council after consultation with the Secretary. At least one month before the date set for the meeting, the Chairman shall finalize the agenda, after consultation with the Secretary of the Council, and send it to each member of the Council, if necessary accompanied by a dossier which is useful for the preparation of the debates.
UCB	BE	20/06/96	Représentants de différents Etats	The agenda and the date of the plenary meeting shall be set by the Chairman in conjunction with the secretary.
Unilever	NL/UK	20/09/96	Représentants de différents Etats	The Chairman and the Secretary of the employee delegation and of the appointed management representative on behalf of the UEWC chairman shall prepare the agenda for the annual plenary meeting.
UNION MINIERE	BE	09/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Each full member representing the employees may submit items for the agenda to the Bureau up to six weeks before the date of the meeting. The Agenda will be drawn up by the General Management and the Bureau. Reasons must be given during the UM-ECC meeting for excluding certain items from the agenda. The invitation, together with the list of agenda items, is to be sent to the full members and alternates of the UM-ECC at the latest three weeks before the meeting, at the same time as an explanatory memorandum drafted by the General Management concerning the areas set out in article 4.
Unisource	NL/SV	11/09/96	Syndicats de différents Etats	The agenda of the information and consultation meetings shall be prepared by the UNI EURO COUNCIL in consultation with Management. This consultation may be done by the select committee of the UNI EURO COUNCIL. The agenda, together with the relevant information, will be distributed two weeks before the meeting. Both sides have the right to suggest points on the agenda.
UPM-Kymmene	SF	12/07/96	Représentants de différents Etats	The agenda will be prepared by the corporate co-ordinator and the working committee. Suggestions for agenda topics should be forwarded to the corporate co-ordinator no later than five weeks before the meeting, so that the agenda can be sent to the participants and to the units' management at the latest three weeks prior to a plenary meeting.
USINOR SACILOR	FR	17/01/94	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda shall be set up by the President and Secretary and sent to members at least one month before the session.
Van Genechten	BE	20/09/96	Représentants de différents Etats	The Central Management shall draw up a draft agenda for the plenary meeting and the Secretary shall circulate this two months before the announced meeting. The R.I.A.-V.G.E. Representatives may put forward points to be included on the agenda up to one month before the meeting. The final agenda and any additional information shall be sent out at the latest three weeks before the meeting concerned. During this period the representatives may be assisted by an expert of their choice.
VAN ROEY	BE	27/08/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The agenda shall be circulated at the latest one month in advance.
VANDEMOORTELE	BE	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The agenda of the Forum sessions shall be agreed between the President and the Secretary of the Forum, together with the Vandemoortele Group Human Resources Manager. The agenda's and convocations shall be sent by the President and secretary 30 days before meetings. Such delay shall be shortened for extraordinary meetings if necessary.
VAW	DE	14/10/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The programme of the meeting shall be determined after joint consultation between the management and the group works council.
VEBA	DE	01/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Group Management shall provide information to the EWC on the basis of a report presented by the Group Management. Such report must reach the EWC at least three weeks before the consultation.
Verlagsgruppe Passau	DE	10/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The invitation to the meetings shall be issued six weeks before the meeting date, with the agreed agenda provided. Extraordinary events shall make special meetings necessary without delay.
VF EUROPE	USA	20/05/96	Syndicats européens	The Select Committee's role will be to develop and prepare the agenda of the European Consultation Committee in cooperation with Central Management. The Select Committee shall convene at least 6 weeks before the date of the meeting of the European Consultation Committee. It will among other things prepare the agenda and the schedule of the meeting of the European Consultation Committee which will be circulated to all members of the European Consultation Committee at least 3 weeks before the date of the meeting. Should a matter of urgency arise, Central Management and Employees' Representatives shall have the right to add one or several items on the agenda.
VOITH	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The organization of the annual meeting is the responsibility of the European Forum chairperson. He shall set the agenda and date in agreement with the Group management. To prepare for the annual meeting, the Group management shall send documents on the matters listed under Section 2 to the chairperson of the European Forum and the managements of the companies and establishments specified in Section 1. The chairperson shall forward such documents to the members of the European Forum. Where their employees are not directly represented by a member in the European Forum, the managements of the companies and establishments specified in Section 1 are urged to inform their employees or employees' representation bodies in the manner customary for the country, and if desired to consult them.
WARTSILA DIESEL	SF	21/05/96	non précisé	The Working Committee determines the agenda. The working agenda will be sent to all representatives two weeks before the Company Council meeting.
Wella	DE	29/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The president shall compile the agenda in co-ordination with the participating countries and shall send invitations to those entitled to attend Euro-Forum. Agenda, duration and venue of each meeting shall be agreed well in advance between the company management and the president of Euro-Forum.
WIENERBERGER	OS	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The final agenda for the meeting of the European Forum shall be determined at least three weeks before the meeting by agreement between the board of directors of WBI and the chairperson of the European Forum. In the event of a disagreement regarding the content of the agenda, the chairperson of the European Forum shall decide. The chairperson of the European Forum shall send this agenda and all necessary written materials to all full and substitute members of the European Forum and the board of directors of WBI.
Wilhelm Böllhoff	DE	26/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	After consulting with the management, the chairperson of the Europe Forum shall draw up the agenda for the next meeting in good time and distribute it to the members of the Europe Forum four weeks before the meeting date.

Winterthur	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The agenda and the organisation of the meetings are then fixed by the Chairman of the European Forum Winterthur, in consultation with the Secretary. At least two months before the date fixed for the meeting of the committee, the employees' representatives will send to the Chairman and the Secretary the items they want to be put on the agenda. A copy of these items will be addressed to the National Management. At least one month before the date of the fixed meeting the Chairman will fix the agenda, in consultation with the Secretary and he will notify it to each of the members of the European Forum Winterthur. At this occasion he will, if need be, enclose a file which could be helpful for the preparation of the debates.
WMX	USA	21/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Steering Group will be responsible for: co-ordinating the response of the Employee Representatives to the draft EWC agenda and returning any suggestions or comments on such agenda to the Secretary to the EWC (as defined in clause 2.9:WMX will appoint a Secretary to the EWC (the "Secretary") who will be responsible for the proper functioning of the EWC, including the preparation of the agenda.3.4 For each subsequent meeting a draft agenda will be submitted to the Steering Group 45 days before the annual meeting of the EWC. The Steering Group will return any comments or suggestions it may have to the Secretary at least 30 days prior to the meeting The agreed and finalised agenda will be distributed by the Secretary to all members of the EWC at least 14 days before the meeting.
Zehnder	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	Management's authorized representative and his/her deputy shall be selected by the Company Management of the Zehnder Group. Said authorized representative shall be responsible for organizing the individual meetings with the respective employee representatives. He/she shall, in consultation with Company Management, draw up the agenda in good time and send the necessary documentation for the meeting to the relevant employee representatives.
ZENECA	UK	20/12/95	Syndicats d'un seul Etat	A small group of employee representatives (8 in total) will meet with representatives of Group Personnel approximately two months before the scheduled date of the Committee meeting to form an agenda.
ZUMTOBEL	OS	10/07/95	Comité d'entreprise de différents Etats	The Chairperson of the European Forum shall draw up the agenda by agreement with the employer. The employer shall be provided with a copy of the agenda listing the items to be discussed together with the invitation.
Zurich	CH	17/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The chairman and the spokesperson shall consult together to set up the agenda and establish the time, date and place of meetings, which are normally held in Brussels. Invitations and agendas shall be distributed at least six weeks prior to the date of meeting. Employee representatives shall submit proposals for agenda items via their spokesperson.

ANNEXE 10 :
ARTICLE 6 / ORDRE DU JOUR

ABN/AMRO	NL	12/12/97	GSN	Members of the ESC may submit their proposals for the agenda to the select committee at least four weeks prior to the date fixed for the plenary meeting. The select committee will finalise the agenda and agree the necessary supporting documentation with the representatives of the Managing Board at least two weeks prior to the plenary meeting.
Air France	FR	25/11/97	GSN et syndicats nationaux	The agenda shall be drawn up by the Chairman and the Secretary who shall send it to members of the CGEAF twenty days before the date of the annual meeting. However, should no agreement be reached on the contents of the agenda, this shall be determined by the Chairman and sent to members of the CGEAF ten days before the date of the meeting.
Akzo Nobel	NL	20/02/97	GSN	The agenda for the joint meeting shall be determined jointly by the Coordinating Committee and the management. The agenda for the joint session, the report on the development of the activities of the Akzo Nobel Group within the territory and the future prospects and all other documents shall be sent out by the secretariat to all participants and national coordinators at least four weeks in advance.
AlliedSignal	USA	26/01/98	GSN et syndicats européens	The President of the Allied Signal European Works Council will meet the Coordination Committee about the agenda for the annual meeting no less than eight weeks prior to the actual meeting. The President will include any such suggestions provided they are consistent with the defined information. However, the President and the Coordinating Committee can decide together to add additional items if they are not contained in the defined information. The President will distribute the final agenda in written form to all employee representatives at least two (2) weeks prior to the annual meeting.
AMOCO	BE	11/06/97	GSN	The employee representatives will appoint two (2) coordinators, one (1) employee representative from the Amoco Fabrics and Amoco Chemical work force, and one (1) employee representative from the Amoco Exploration and Production work force. Amoco management will appoint one (1) coordinator. The three (3) coordinators will be jointly responsible for the circulation of an agenda in due time prior to the meeting to allow the employee representatives to review and suggest changes to the agenda.
Bilia AB	SV	26/09/97	GSN	An agenda will be set at least two weeks before the meeting by mutual agreement between the Works Council's executive committee and the undertaking's representative. This agenda will be distributed to participants in their national language no later than seven working days before the meeting takes place.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	GSN et syndicats nationaux	The Employees' Representatives may propose items to be included on the agenda to the Company six (6) weeks prior to the meeting. The agenda will include an item "any other business". If the employees' Representatives wish to discuss items under this heading they will indicate those to the management at the beginning of the meeting. The official agenda established between the Management and the Liaison Committee together with the working documents, shall be distributed three (3) weeks in advance of the meeting.
Bosch	DE	29/04/98	GSN	The Chairman of the EC and the Company Group Management shall agree upon time and place of the meeting and the agenda. Information shall be provided using company documents. If necessary to prepare the meeting, the document shall be translated into the required languages prior to this and submitted to the EC members in a timely manner.
BURDA-Holding	DE	09/02/98	GSN	The EWC chairperson (employee representative) or, should s/he be unable to attend, the deputy, shall convene meetings well in advance by written invitation accompanied by an agenda. The reports and documents shall be forwarded to the members in good time/as a fundamental principle 3 weeks in advance/in the necessary languages of the respective countries.
BURMAH CASTROL	IR	12/05/98	GSN	Burmah Castrol will provide a secretary to the BCEF. The secretary will agree a venue and an agenda with the Chairman and the Steering Committee at least one month prior to the annual meeting and circulate the details to all members at least two weeks prior to the annual meeting.
CADBURY CONFECTIONERY STREAM	IR	01/05/97	GSN	The management and employee representatives will each select a co-ordinator. The two co-ordinators will be responsible for agreeing the agenda for the Forum meeting.
Caradon plc	BE	20/12/96	GSN à représentation partielle	Eight weeks prior to the meeting, the secretary will request the submission of agenda items to either the secretary or members of the Select Committee. The deadline for submission of agenda items will be six weeks prior to the meeting. Four weeks prior to the meeting, the secretary will issue an agenda which has been agreed by the Chairman and the Select Committee members. The agenda papers will be issued with the agenda in the appropriate languages. Where important issues arise at short notice prior to the meeting, these will be admitted for discussion under "any other business".
CATERPILLAR	BE	3/04/1998	Syndicats européens et Syndicats nationaux	The plenary meeting's agenda shall be mutually established by the European Works Council's Chairman and Central Management.
Ciba Specialty Chemicals	CH	19/05/98	GSN	The CEF is headed to by the Chairman of the CEF, whose selection shall be at the discretion of Ciba Specialty Chemicals. The role of the Chairman shall be: to set the agenda for each meeting of the CEF after consultation with the Co-ordinator who takes account of the views of the other employee members. Suggested items for the agenda shall be sent by members of the CEF to the Secretary at least 8 weeks before the CEF meeting. The agenda of the CEF meeting will be discussed with the Core Team and sent to the members of the CEF at least 4 weeks in advance of the meeting. Where available corresponding documentation will be sent out with the agenda.
Coca Cola	USA	27/03/98	GSN	The Coordination Committee will seek input and suggestions from Employee Representatives Management Representatives and CM for the agenda of the meetings. The proposed agenda shall be circulated among the members of the CCCF by the Coordination Committee two months before each meeting. The final agenda shall be approved and circulated by the Chairperson and the Deputy Chairperson to all members of the CCCF at least 2 weeks in advance of the Meetings.
COMPAGNIE LAITIÈRE EUROPEENNE	FR	19/02/97	Syndicats nationaux	The Council members shall be convened 15 days before the scheduled date by the Executive Management of the CLE. In the absence of a titular secretary, the agenda of the first meeting shall be drawn up by the chairman and the secretary of the French Group-Level Works Council. The agenda shall be sent to Council members by the chairman together with the convening notice. The agenda for subsequent meetings shall be decided by the chairman and the secretary and sent to the members of the European Group-Level Works Council at least 15 days before the meeting. The Executive Management of the Group shall take responsibility for sending out convening notices and the documents required for meetings.
Dalgely	IR	28/02/97	GSN	Dalgely will appoint a secretary to the DEF. The secretary will agree a venue and an agenda with the Chairman and the co-ordinating committee and circulate the details to all members at least one month prior to the annual meeting.
Dayco	USA	10/12/96	GSN et syndicats européens et nationaux	The notification of annual meetings will be communicated in writing at least 2 months before the date of the meeting. Clearly, this advanced notification does not apply also for the extra meetings called for. The meeting agenda will be set by means of a mutual agreement between the Group Management and the internal committee, and if there is material which would be useful for the meeting proceedings, this will be sent to Council members at least a month in advance in relation to the meeting date.
DELTA plc	UK	08/07/97	GSN	The Employee Council Members will elect/select a Co-ordinating Committee of three members (who must be from different countries) whose role will be to liaise with the Management Co-ordinator on the conduct of DEC meetings. This will include: Submission and agreement of Agenda and Agenda items.
DUNI	Belgium	19/09/97	GSN et syndicats nationaux	The Chairman of the Executive Committee shall set the agenda. Material for the meetings will be sent out in good time at least two weeks in advance.

GE Power System	USA	11/11/97	GSN	The agenda will be jointly decided by the Central Management and the Select Committee.
GENERAL ELECTRIC PLASTICS	NL	29/04/97	GSN	The agenda for the annual meetings shall be drawn up in mutual agreement between the Central Management and the Select Committee. The final agenda and any relevant informative documents shall be distributed to all attendees at least three (3) weeks before the date of the annual meeting. The Central Management will have the responsibility for distributing the final agenda and related documents to the EWC representatives.
Generali	IT	1998	GSN et syndicats européens	The Select Committee shall be responsible to the European Works Council for all relations with the Head Office and shall notify the Head Office in advance of the items on the agenda of the meeting.
Glaxo Wellcome	NL	25/06/97	GSN	The Chairman of the Forum will be appointed by the Company from amongst the regular Management Representatives. The Secretary will be appointed by the Company and will be responsible for the Forum administration, including: 3.10.1 Drafting the agenda and circulating this together with supporting documentation in advance of the Forum meetings in accordance with sections 4.3.1 and 7.2. 4.3.1 The Standing Sub-Committee will agree the agenda, time, duration and location for meetings of the Forum; 7.2 The final agenda and any supporting documentation will be issued by the Secretary to the Forum at least 15 working days before the Forum meetings.
Global One	BE	04/09/97	GSN	The chairperson of the EEF shall be responsible for preparing the agenda of meetings of the EEF in coordination with the chairperson of the employee representatives. The draft agenda shall be sent to the employee representatives and management at least six weeks before the meeting except in exceptional circumstances where meetings may be convened on shorter notice. The final agenda shall be circulated by the chairperson or secretary to all participants at least two weeks in advance of the meeting.
HEINEKEN	NL	30/10/97	Syndicats européens	The limited committee is competent for the preparations of the agendas and consultation with the executive committee for the preparation and completion of the Forum meetings, agendas and minutes.
Hennes & Mauritz AB	SV	18/06/97	Syndicats européens	The task of the Working Committee is, among other things, and in collaboration with management of the H & M Hennes & Mauritz AB Group, to establish an agenda and prepare the joint meetings.
IMATRAN VOIMA OY (IVO)	SF	25/04/97	GSN	The Chairperson shall draw up the final agenda, based on the draft version prepared by the Working Committee. This shall be delivered to the members, together with the summons, no later than 4 weeks prior to the scheduled meeting. In emergency, the Forum may be summoned one week prior to the scheduled meeting. A Forum member may propose to the Chairperson or to the Working Committee the summoning of an extra meeting or the inclusion of a certain item in the agenda of a regular or an extra meeting.
Impress	NV	19/05/98	GSN	Any written explanations or other documentation required for the meetings shall be made available in a timely fashion. With regard to the need for translating the data into the country language concerned, a case-by-case review will be made in consultation between the senior management and the presidium. The EWC may at any time make proposals for themes that require further discussion or which are central points, about which the senior management of Impress Metal Packaging Group BV shall likewise provide information to or hold hearings with the EWC. The agenda shall be drawn up after conferring the members of the EWC and the senior management.
INGERSOLL-RAND	USA	17/10/97	GSN	Following consultation with the Coordinating Committee on items for inclusion on the agenda taking account of paragraph 2.2 the Council Coordinator will circulate the agenda at least two (2) weeks prior to the annual meeting.
JOHNSON & JOHNSON	USA	28/11/97	GSN	The Chairperson of the Johnson & Johnson European Works Council will issue the Agenda for the annual meeting of the Works Council after consultation with the Steering Committee. The Chairperson of the Council will announce a date for the initial annual meeting at least two (2) calendar months prior to the actual meeting. This communication shall be in writing and sent to the Steering Committee and all employee representatives. It shall contain a proposed Agenda and establish the location of the meeting. The Steering Committee, in consultation with employee representatives, may submit proposed items for inclusion into the Agenda, provided the Steering Committee does so at least four (4) weeks prior to the meeting date. The Chairperson will consult with Steering Committee on items for inclusion in the agenda and will include them as long as they are consistent with Article VI. The final Agenda shall be determined and issued by the Chairperson in writing at least one (1) week prior to the annual meeting.
KNP BT Packaging	NL	13/05/97	GSN	At least three weeks before the meeting, the management of KNP BT Packaging and the works council executive committee shall together set the agenda, the times (in accordance with an annual meeting schedule). At least two weeks before the planned, regular meeting, the management of KNP BT Packaging and the works council executive committee shall jointly convey to the members of the EWC the contents of the agenda (to clarify: the agenda in such cases shall be available at the residential, business or postal address). In urgent cases, the notification shall be made at least seven days before the meeting of the European Works Council.
Konecranes International Corporation (KCI)	SF	02/10/97	GSN	The agenda and relevant material for the meeting shall be delivered to the representatives before the meeting. The Working Committee (employee representative) shall decide on the agenda.
KORSNÄS	SV	15/04/97	Syndicats nationaux	The role of the executive committee is to plan activities around the KEWC and its meetings together with Group management's representatives, such as to decide the date, place and agendas for the meetings. Material for the meetings will be sent out at least two weeks before the meeting concerned.
Lexel	DK	19/11/96	GSN et syndicats européens	The executive committee (employee representatives) shall decide the agenda for meetings. The management shall distribute the agenda, together with any supplementary material from the management, which shall be translated to the relevant languages, not later than two weeks prior to the date of the ordinary meeting. Prior to ordinary meetings, the agenda shall be forwarded for information purposes to the management and employees in all Group companies comprised by this agreement.
Lucas Varity	UK	21/11/97	GSN	The Committee Secretary will advise employee representatives of the date and location of the Committee Meeting and following consultation and agreement with the employee representative's co-ordinating committee circulate an agenda at least two weeks prior to the Annual Meeting.
MERITOR	USA	20/01/98	GSN	The chairperson of the Forum will establish the meeting agenda after consulting with the Secretary. The agenda will detail the subject matter with a brief explanation and where possible a contact person. He/she will ensure that the final agenda is circulated to the meeting participants at least two weeks in advance of the meeting.
MONSANTO	BE	Jun-97	GSN	The Joint Chairmen jointly send out and invitation and a draft agenda 6 weeks prior to the annual meeting. A final agenda is sent out at least 2 weeks prior to the Assembly meeting. The draft and final agenda's can be discussed in the local works council or committees as appropriate. Any representative on the Assembly can make proposals for items to be included on the agenda.
NAG	AUS	29/07/97	GSN	The two co-ordinators will be responsible for: Agreeing the agenda for the Council meetings; Ensuring relevant documents are circulated one month in advance.
Nortel	IR	04/09/98	GSN	The Co-ordinators will be responsible for liaising and agreeing with the Forum Secretary on Agenda items on behalf of the employee representatives.
Novartis	CH	25/02/98	GSN	The selection of the Chairperson shall be at the discretion of Novartis. The role of the Chairperson shall be: To set the agenda for each meeting of the NEF in agreement with the Administrative Committee. Suggested issues for the agenda shall be sent by the Employee Members to the Administrative Committee at least 8 weeks before the NEF meeting takes place. The Administrative Committee will forward these items to the secretariat within 1 week and contact the Chairperson to agree on the final agenda. The final agenda of the NEF meeting will be sent to all members of the NEF at least 4 weeks in advance of the meeting.
Philips	NL	22/11/96	GSN	The Committee shall draw up the agenda for the Forum meetings. All Employees' Representatives may suggest subjects for the agenda up to one month prior to each meeting. The agenda, plus/all materials and documents relevant thereto, will be sent to all Employees' Representatives not later than two weeks prior to each meeting.
Pirelli	IT	03/11/98	GSN	The agenda of the meeting will be agreed upon between the Headquarters and the Select Committee.
REPSOL	ES	29/04/98	GSN	Each of the parties shall appoint from amongst its members a spokesperson who will assist in drawing up the Agenda and setting the date of meetings. The Agenda shall be communicated to the members of the Forum at least thirty days in advance. They shall receive the required extra documentation the same length of time in advance. The Forum members representing the workers may propose the inclusion of specific items on the Agenda.
SANTASALO-JOT	SF	16/03/98	GSN	The executive committee (representatives of the management and of employees) shall be responsible for drawing up the agenda and informing the Works Council.
SARA LEE / Douwe Egberts	USA	17/02/97	GSN	After Consultation with the Executive Committee, the Management sets up the agenda for the meetings.
SmithKline Beecham	UK	14/05/98	GSN et syndicats européens	The Chairperson will meet with the Select Committee to consult on and agree the agenda in line with Section 2. para. (vii) of this agreement. The Chairperson will issue the final agenda and any supporting papers to Forum representatives at approximately 14 days before the meeting. The agenda and any other appropriate documents produced by management for information will be provided to Forum representatives approximately 14 days before the meeting. These documents will be produced in appropriate languages.
Stagecoach Group	SV	06/04/98	GSN et syndicats nationaux	An agenda shall be agreed between the deputy chairman and the secretary after liaison with the chairman, not later than one month before a meeting takes place. This agenda, which shall be worded in English, shall be distributed to all participants not later than 20 working days before a meeting takes place. EWC members may, via the secretary, submit suggestions for additional agenda items to the deputy chairman, at least 10 working days prior to the meeting. The deputy chairman and secretary shall agree any additional items to be included on the agenda and circulate a revised list (if necessary) to EWC members prior to the meeting.
SWEDISH MATCH	SV	09/10/97	GSN et syndicats européens	The agenda of the EWC shall be drawn up jointly by the chairman and the vice-chairman. Questions which employees' representatives propose for inclusion on the agenda must be sent to the vice-chairman at the latest 40 days before the EWC meeting is held. The agenda together with essential information such as the venue for the meeting shall be sent to each of the employees' representatives 20 days before the meeting is held.
TARKETT	DE	29/11/96	Comité de groupe	The committee (representatives of the management and of the employees) is responsible for the establishment of the agenda, compiling of the documents and documentation. The documents shall be distributed to all members of the Forum before the meetings.
Vogel & Noot	OS	20/05/98	GSN	The chairperson (employee representative) of the European Works Council shall convene the meetings and provide the agenda.

ANNEXE 11 : ARTICLE 13 / EXPERTS - INVITÉS

Aer Lingus	IR	Sep-96	Syndicats de différents Etats	Subject to consultation with Central Management the ECRC shall be entitled, to retain and make use of the services of relevant and qualified Experts to assist it in its work.
Aga	SV	Jun-96	Représentants de différents Etats	Two persons with specific knowledge and / or skills who can contribute to the ongoing AEC work may be invited.
Agrevo	DE	Dec-94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The participation of guests as well as experts is principally possible in agreement with the employer side. 2. The senior executives' committee of the parent company is invited to delegate a representative with guest status to the European Works Council.
Ahlstrom	SF	Jun-96	Représentants de différents Etats	A decision shall furthermore be taken on proposals put forward by either management or labour concerning the possible invitation of experts.
ALCAN	CA	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In agreement between the chairman of the EBR and central management, guests and experts may be invited to the meetings of the EBR and EBR committee. In as far as there is a separate EBR in other Alcan enterprises in Europe, their chairperson has the right to participate in meetings after receiving an invitation.
ALCATEL ALSTHOM	FR	Jun-96	Syndicats de différents Etats	The ECID members can, as necessary, be assisted by an advisor designated by the Coordinating Committee. The designation is subject to agreement of the General Management, who, as need be, will define with the Secretary of ECID the conditions for the participation of the advisor at the meeting. Minutes from each meeting will be established by the General Management and the Secretary of ECID in agreement with the Coordinating Committee. The ECID members can invite to the preparatory meeting the advisor designated by the Coordinating Committee to assist them. A simultaneous translation will be provided during the plenary and preparatory meetings, as necessary, in the following languages: French, English, German, Spanish, Italian, and either Swedish or Dutch. Documentation used during the meeting will be prepared and distributed in English. The ECID members can, once a year, ask the expert-accountant of the French group works committee to advise them on the consolidated accounts of the group, based on information that has been collected for the work required for the group works committee. The nature of the intervention of the expert-accountant will be established in between him/her and the General Management.
Alfa Laval	SV	May-96	non précisé	However, AL EEF may invite one (maximum per meeting) external expert to be present if needed to guide the representatives on specific matters. The need for an expert must be approved by the employee representatives of the AL EEC in advance and he/she should be prepared to sign a confidentiality agreement.
Allianz	DE	Jul-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The AEC may invite 2 FIET representatives to attend the conference and the preparatory meeting as consulting members.
ALLIED DOMECQ	UK	Jul-96	Représentants de différents Etats	An expert who has specific knowledge and skills to contribute to the work of the ADEC may be invited to attend the ADEC pre-meeting or the ADEC meeting by the Management or Employee members. This should normally be agreed by the Co-ordinators before the meeting. If the Co-ordinators cannot agree on the need for advice, then either party may invite an appropriate expert without agreement.
Alusuisse-Lonza Holding AG	CH	Sep-96	Comité d'entreprise de différents Etats	A maximum of 3 (three) full time trade union officials would attend each meeting of the European Works Council as experts. Unless otherwise determined by the European Works Council there will be 1 (one) full time trade union official acting as expert from Germany, Switzerland and the United Kingdom. The 3 (three) experts would be full participants with no voting rights.
AMYLUM	BE	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	One representative from SETA/UITA. The EWC may be assisted by experts of its choice in so far it is necessary to carry out its tasks. Amylum Group is prepared to bear costs of 1 expert.
ANTIBIOTICOS	IT/ES	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Furthermore, a representative of the ENCEF may take part in the meetings.
APPLE	USA	Aug-96	Human Resource Managers from each of Apple Europe's largest subsidiaries, the European Training & Development Manager and the Senior Legal Counsel, Europe.	If needed, guests (Apple staff, union members, business leaders, experts, etc.) can be invited to attend the Council meetings as 'guests' having received approval by both the employer and employee representatives.
APV	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The ERSG may seek advice from the European Metalworker's Federation (EMF) or any other external advisers. Up to two advisers, nominated by the ERSG, may attend meetings covered by this agreement with their travel and accommodation expenses paid by the company. The ERSG will inform the Director Group Human Resources whether or not the two advisers will attend the joint AEF meeting. If so, the Chairman and the Vice Chairman of the AEF will invite the two individuals to the joint AEF meeting as observers and in an advisory capacity to the Employee Representatives.
ARBED GROUP	LU	May-96	Représentants de différents Etats	In consideration of the agenda, and in so far as it is necessary for the fulfilment of its duties, the ECC shall be entitled to have resort to experts, whose number shall normally be restricted to two per meeting. Experts shall be nominated by the Chairman and the Vice-Chairman, by mutual consent. These experts may also, if desired, take part in the meetings of the EEC.
Arjo Wiggins Appleton	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	For each country employing more than 4,000 people one expert advisor may be present at meetings of the AWAEC. The expert may either be a member of a trade union* representing all of the unions of the country, or a technical expert approved by the Chairman of the Committee. An annual sum of £15,000 will be provided by the Company as a contribution towards any or all of the expenses incurred in using the services of expert advisors appointed by employee representatives. * This expert may be a full-time official of the Trade Union or an employee of the Company who is a member of the Trade Union.
ARMSTRONG WORLD INDUSTRY	USA	Aug-96	Représentants de différents Etats	Guests: In addition, the biannual meetings of the BOARD may be attended by one or more persons belonging to the ABP/FLOORING Group whose presence is deemed to be necessary by the BOARD Chairman or other board members. Subject to the agreement of the Board Chairman and the Board Spokesperson, external guests may be invited to meetings for specific agenda items.
Assa Abloy	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	Within the limits of the approved budget and after agreement between the Working Committee and the management of ASSA ABLOY the Works Council Working Committee is entitled to invite expert(s) to take part in the meetings of the Works Council. The invited expert(s) is also entitled to take part in the meetings between the Works Council and the management of the ASSA ABLOY-group. Such an expert may also, to a reasonable extent and within the limits of the approved budget perform investigations and act as an adviser to the Works Council.
ASSIDOMAN	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	When required, the ADEWC may appoint as an assistant an external expert (including a union officer, not an interpreter) who possesses special knowledge and who can significantly contribute to the work of the ADEWC, at the expense of the Group management. Measures in connection with the engagement of an expert shall be discussed between the Executive Committee and Group Staff Personnel.
ASTRA	LU	Oct-96	Représentants de différents Etats	Both parties shall have the right to consult outside experts. If the Employee Representatives desire to have such costs paid by ASTRA or want to invite external experts to the AEF meeting, the Working Committee must first give its approval.
ASW	UK	May-96	non précisé	Employee representatives may nominate one expert to be present at the pre-meeting, main Conference, and debriefing. The costs of this expert will be met by ASW. If additional experts are needed from time to time at the Conference this will be agreed by the joint secretaries. All experts will be subject to the same confidentiality restrictions as employee representatives.
ATLAS COPCO AB	SV	Oct-95	Représentants de différents Etats	Union federation officials may attend Council meetings at the expense and approval of the respective federation. However, they are not allowed to attend when information of confidential nature is given.
AXA	FR	Jun-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The CEG may seek assistance on specific problems which arise in connection with the preparation of the annual meetings by the expert of its choice. Expenses thereby incurred shall be allocated to the budget of the Group Corporate Human Resources Department, up to a maximum of FRF250,000, and shall be accompanied by receipts.
BAKER HUGHES	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	It is agreed that for certain specific agenda items in the meetings it may be appropriate to invite outside experts to attend and assist. Any person or persons proposed as an expert should be agreed on by the Chairman.
BARCLAYS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	Employee Representatives may be assisted at pre-meetings by one expert paid for by Central Management in accordance with clause 10. Such an expert shall be a relevant, recognized expert in their field. Experts will not attend the Annual Meeting, or any Extraordinary Meeting, but may be available to Employee Representatives outside the Annual Meeting on the day of the meeting, if circumstances demand. The reasonable costs of one expert will be reimbursed by Central Management provided the Secretary is advised of the name of the expert and the costs of the expert's services in advance, in accordance with clause 10. In accordance with usual commercial practice, any experts shall be required to sign a letter of

				confidentiality before discussing BGEF matters. Clause 10: Costs incurred by an expert in connection with giving advice to Employee Representatives on those matters to be discussed at an authorized BGEF pre-meeting, will be funded by Central Management. These costs may include reasonable travel, consultancy time, overnight costs (where an overnight stay is necessary), and other reasonable expenses up to a maximum stated in an annual budget, set by Central Management.
BASF	DE	May-95	Représentants de différents Etats	Guests may be invited on the joint decision of the Chairman of the Council and the Head of ZP. It is hereby agreed that a representative of the EFCG, as the umbrella organization for the European Chemical Trade Unions, shall be invited to attend the meetings as a guest.
BASS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	Experts shall be permitted to attend the Pre-meetings but only by agreement between the Forum Representative and the Forum Secretariat. The reasonable costs of such experts shall be borne by Bass PLC but only by the prior agreement of the Forum Secretariat. Any expert taking part in Pre-meetings shall sign a confidentiality agreement in a form required by the Forum Secretariat.
BAT INDUSTRIES PLC	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	A representative of ECF-IUF or EURO-FIET may attend as an expert. The Employee Representatives may be assisted by one extra expert of their choice ("the Additional Expert") in addition to either or both of the Standing Experts. Such an Additional Expert (who may be a trade union official) shall be a person providing professional or technical assistance to the Employee Representatives and shall only attend any authorised pre-meeting to any EEC Meeting.
Bau Holding	OS	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The ETUC shall have the possibility to support the employee representation body within the framework of the European Forum, at the invitation of that representation body, without entailing costs for the employer representatives. Observers shall be invited from the countries which have concluded an association agreement with the European Union.
BAYER AG	DE	Oct-94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In agreement with the Corporate Management, the Chair of the European Forum may invite one representative of the German Chemical Union (IG Chemie), representatives of the relevant trade unions in the other participating countries and one representative of the European Confederation of Chemical and General Workers Unions (EFCGU). At the request of the Corporate Management, a representative of the Managerial Employees' Committee of the Bayer Group may attend the European Forum. Further guests may be invited in agreement with the corporate management.
BBL	BE	Jun-96	Représentants de différents Etats	The European Works Council may if necessary be assisted by experts at the annual meetings. A maximum of three such experts may attend the annual meetings with the central management. The central management situated in Belgium shall cover the costs of just one expert.
Behr	DE	1996	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Where differences of opinion occur between the management of the undertaking and the European Works Council in cases in which the European Works Council is to be informed and consulted the decision on the measure that is being planned shall be postponed for one month at the request of either party. In this case, the European Works Council has the right to enlist the assistance of experts.
BEIERSDORF AG	DE	Mar-95	Comité d'entreprise de différents Etats	If appropriate the European Dialogue may invite trade union or employers' association representatives as well as experts to attend for specific topics.
BICC CABLES	UK	Sep-96	non précisé	The employee representatives may be accompanied by up to six experts who will be full-time trade union officers of unions with formal relationships with BICC Cables. The European Metalworkers Federation will have its interest expressed within this grouping. There will be no more than two experts from any one country.
Bilfinger + Berger	DE	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European Works Council may enlist the assistance of an expert of its choice at meetings inasmuch as this is necessary for it to duly carry out its tasks. The European Works Council may enlist the assistance of further experts after reaching more specific agreement with the group management.
Bilia AB	SF	Sep-97	non précisé	The European Works Council or its executive committee has the right to invite experts to take part in the meetings of the Council. Normally, one expert will participate, usually a federation representative. Such experts can also carry out the work of compiling various reports or function as advisors to the Works Council. The activities of the European Works Council and those of the executive committee shall be financed by the central management of the undertaking to a reasonable extent. A budget will be established annually and authorized by the undertaking. Examples of expenses that should be paid are those for meetings, translation, and the services of interpreters and expert advisors. Salary, travel, and accommodation expenses for meetings arranged according to this agreement shall be paid by the Bilia AB group, according to local regulations and agreements.
BLUE CIRCLE INDUSTRIES	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Representatives may invite two officials of the EFBWW (European Federation of Building and Woodworkers) to advise them. These officials may attend meetings of the Forum, as observers, if it is agreed by both parties.
BMW	DE	Mar-96	Représentants de différents Etats	Should the Employees' Representatives or the Management of the BMW Group wish to invite an expert to the meetings of the BMW EURO Forum, the Management of the Group or, respectively, the Employees' Representatives shall informed accordingly. This wish may be rejected only for substantial reasons.
BOC Group	UK	21/06/96	non précisé	The BOCEF Chairperson will invite three Trade Union Officials (one of whom will be from the UK) to the pre-meeting of representatives. These same Trade Union officials may, should they so wish, attend the main meeting in the capacity of observers. In addition, the Agenda forming committee and representatives of management, in the light of a final agenda item, may request the presence of an external adviser or expert to give assistance. The final decision in this respect will rest with the BOCEF Chairperson.
BOEHRINGER INGELHEIM	DE	25/06/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The participation and consultation of Experts shall be limited to specific matters. The Chairman or the Vice Chairman may invite Experts in mutual agreement taking into consideration the proposals of other Employee Representatives. The costs for such Experts shall be borne by the Employer. The following Guests shall be invited on a regular basis: The Members of the Corporate Board of Managing Directors; The Head of Corporate Division; Area Management Ethical Pharmaceuticals Europe; The Area Manager H.R. Europe. Additional Guests may be invited in mutual agreement between Chairman and Vice Chairman.
BOLS WESSANEN	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	Following consultation with the management, the EWC may be assisted by internal or external experts, as they see fit. The management will be notified in advance of any costs to be incurred in this regard. These experts must comply with the provisions of confidentiality of this agreement, and, if appropriate, they must sign a separate confidentiality agreement.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	non précisé	Experts may be invited to attend the meeting of the Council as well as preparatory meetings if issues within their sphere of competence are included on the agenda. Experts are divided into two categories: "trade union" experts (representing the employees and chosen by them) and "independent" experts (appointed by the Council to contribute on a specific item on the agenda within their fields of expertise). Both types of expert are bound to observe the rules of confidentiality set out. As far as "trade union" experts are concerned the Company shall have no right of veto in respect of the choice of an expert invited by the Employees' Representatives. The expenses and fees of these experts shall not be covered by the Company except that if only one expert (both categories together) is present the expenses only of that expert can be paid. As regards "independent" experts the Management and the Liaison Committee shall agree before each meeting and depending on the items on the agenda whether it is necessary for one.
Bosch	DE	29/04/98	Représentants de différents Etats	The BC or the EC may obtain support from experts chosen by them if this is necessary to properly perform their tasks. The company shall bear the cost of one expert. Should additional experts cause additional costs to arise in organisational terms at the joint meeting with the Company Management, an agreement shall be made regarding such participation.
BOUYGUES	FR	05/05/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	An expert and/or trade union representative at confederation level may be present during the preparatory meeting held prior to the annual meeting. In the event that an expert is called, an operating, budget shall be made available by Bouygues' Group Labour Affairs Department, as detailed in Appendix 2 hereto.
BP CHEMICALS LIMITED	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	External speakers may be invited to attend the Forum.
BP OIL	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	The representatives of employees may be assisted by experts in so far as it is necessary for the fulfilment of their role. The experts may be employees of BP or external individuals. Where the expert is not a BP employee, or costs are involved, prior agreement to the engagement of the services of the expert and permission to disclose information to the expert must be obtained from the Secretary of OEEF. Accompanying the request will be details of the reason why the expert is required, the information it is proposed to disclose to the expert and an estimate of the likely costs involved. The expert may attend a pre-meeting, but only employees of BP will attend the main OEEF meeting.
BPB	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The members of the BPB EWC may, if they so wish and after consultation, be accompanied by a financial expert or any other expert, both for the preparatory and the plenary meetings. The travel and accommodation costs shall be paid by the BPB Group.
British Airways	UK	18/09/96	Représentants de différents Etats	The employee representatives may be assisted by two of their own experts, at the preparatory meeting, the BA EWC general meeting and the following meeting. The BA EWC shall have the facility to co-opt to its meetings such other persons as may be agreed from time to time. One expert for the employee representatives attending the preparatory meeting, the BA EWC general meeting and the following meeting will be funded and provided with accommodation and travel by British Airways. A non funded expert may attend the preparatory meeting, the BA EWC general meeting and the following meeting. Nomination of the experts is a matter for the employee representatives subject to budgetary Agreement.
BRITISH STEEL	UK	31/07/96	non précisé	The Joint Secretaries will be responsible for agreeing for agenda items "experts" are needed. No other mechanism for involving experts will be permitted, and no experts may attend an EWC meeting without the prior agreement of the Joint Secretaries. British Steel will be responsible for the travel and accommodation costs of experts invited to attend the EWC and/or the pre and post meetings in this manner, and where the joint secretaries agree, the fees for invited experts.
Bühler	CH	19/09/96	non précisé	Representatives of employees' interests in the undertakings concerned may be invited by the EWC to take part in the ordinary annual meetings as additional experts even if they are not represented in the EWC, provided that the employees concerned are employees of one of the undertakings set out in Appendix 1 of the present agreement. The EWC may enlist the aid of the external experts of its choice inasmuch as this is necessary for it to perform its tasks properly.
BURGO	IT	19/09/96	Syndicats de différents Etats	The representatives of the Trade Union Secretariats signatory to the present agreement may take part in these meetings in the role of invited experts.

CABOT	USA	10/09/96	Représentants de différents Etats	In case external expertise is required by the majority of the elected National Representatives, the National Representatives are entitled to ask for an expert or representative of the European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation (EMCEF) to attend the Preparatory Meeting. Necessary costs incurred thereby shall be borne by the Central Management.
Campina Melkunie	NL	20/09/96	non précisé	If the employee representatives wish to call in an external expert they shall first consult the C.I.C. chairperson on the matter. The chairperson and vice-chairperson of the C.I.C. must reach agreement on the choice of expert. The costs incurred in calling in the expert must be acceptable for Campina Melkunie. The same procedure shall apply if an external expert is invited to attend (part of) the meeting of the C.I.C. with a view to dealing with a specific subject.
CARGILL	USA	24/06/96	Représentants de différents Etats	The employee representatives may be assisted by experts of their choice in so far as it is necessary for the fulfilment of their role. (b)The prior approval of the Chairman is required in the event confidential information will be disclosed to the expert. In such event, the expert shall be under the same confidentiality obligations as are undertaken by the employee representatives under Article 19 and will be required to sign an undertaking to that effect. (c) No experts will attend meetings of the Cargill Europe Association without the prior agreement of both Teams. (d)Employee representatives will have the right to have experts attend their preparatory meetings provided that: - advance notice is given to the Chairman. - either the Select Committee or the majority of the members of the Cargill Employee Team agree on such attendance, and - if more than one expert is to attend a meeting, approval of the Chairman must be obtained. (e)If the company is to pay for the expert, prior notice shall be given to the Chairman, including name of the expert, his/her expertise, and the cost involved. Experts should be professionals with appropriate expertise to assist the employee representatives in carrying out their responsibilities. Annual budgets for experts will be agreed between the two Teams and must be respected.
Carrefour	FR	31/07/96	Syndicats européens	If necessary, the management representation body and the employee representation body may each be accompanied by an observer, with the consent of the Chairman and the General Secretary of the Council given when the agenda is drawn up.
CARRIER EUROPE	USA	11/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Employee Representatives on the European Forum may be assisted by up to two experts who need not be Employees of Carrier Europe (EU). Such experts shall be invited by the Management Secretary after consultation with the Employee Representative Committee and should themselves be officials of the European Metal Workers Federation. Such experts may attend and participate in preliminary meetings of Employee Representatives. They may also attend European Forum meetings as observers. Expenses of such experts shall be approved in advance by the Management Secretary.
CATERPILLAR	USA	20/12/96	non précisé	If need be to properly carry out its tasks, the European Works Council may ask for the assistance of independent experts.
Chargeurs International	FR	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Social Dialogue Institution may profit from the analysis and conclusions provided by the chartered accountant of the group-level committee. To that end, the summary of this analysis shall be translated and circulated to all members of the European Institution. During the preparatory meeting only, the European Institution may seek the assistance of an expert of its choice. The budget (covered by General Management) for this expert shall be 50,000 FF for the first year, unless exceptional circumstances arise. For the following years, the annual budget shall be negotiated and approved by General Management.
CITIBANK	UK	19/08/96	Représentants de différents Etats	Two experts may be freely chosen by the CCF from among the Citibank personnel or auditors, to advise employees' representatives in the plenary and preparatory meetings of the CCF. (2) One additional expert may be chosen together by the CCF Co-ordinator and the Liaison Committee to advise employee representatives in the CCF during the month prior to each plenary and preparatory meeting of the CCF. This additional expert should be personally familiar with the issues on the agenda of the CCF.
Clariant	BE	01/06/96	Syndicats d'un seul Etat	In order to take account of the group's European presence which extends beyond the borders of the European Union, guests and/or experts/in agreement with the Group's Management and the workers representatives within the Forum/may be invited to attend the sessions of the Clariant Forum in case that such contribution appears necessary for the accomplishment of certain tasks or the treatment of certain issues.
CLT	LU	20/09/96	Représentants de différents Etats	Depending on the agenda and insofar as is necessary for the proper fulfilment of the duties of the EWC, the EWC may be assisted at FORUM meetings by the experts of its choice, with a maximum of one expert per country represented in the EWC (and, if necessary, an additional expert from the country of the registered office of the CLT reference undertaking), whose identity shall be passed on to the CLT Management before the respective meetings. 7.2. CLT shall bear the costs of expert consultations (fees, travelling and accommodation expenses, etc.) up to a maximum total amount of LUF 400,000 per four-year term of office in the EWC. An estimate of expenditure to be incurred for this purpose shall be submitted to the CLT Management for its approval in advance.
Coca Cola	USA	27/03/98	Représentants de différents Etats	The CCCF may be advised by experts on specific items of the agenda of the CCCF meeting. The Coordination Committee will define these experts and their role when setting the agenda. If no agreement is possible the majority of the EEG may request the participation of an expert of their choice. CM will not refuse this choice well founded reasons to be covered in the minutes of the Coordination Committee. Should experts attend meetings with Central Management, it is understood that they will be present only for that part of the agenda which relates to their specific area of expertise. 2. The EEG and the group of Management Representatives, respectively may be advised by an expert of their choice in their preparatory meeting. 3. Central Management will cover the normal expenses for the equivalent of one part per group and meeting as outlined in article V.7 a) of this Agreement. 4. Experts should not have a conflict of interest related to competition or advise or act as experts for competitors. All experts will be bound by the rules of the CCCF and will sign the Non-Disclosure Agreement, a model of which is contained in Annex III to this Agreement.
COLGATE PALMOLIVE	USA	19/09/96	non précisé	The employee representatives may utilise the services of the General Secretary, European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation, or his designee to attend the pre-meeting and the annual meeting as an outside expert. The use of any additional outside experts will require advance consent of the Company.
Commercial Union	UK	09/09/96	Syndicats européens	Full time trades union officials accompanying employee representatives in an advisory capacity shall comprise one representative from Eurofiet and one representative from the Commercial Union Group Staff Association. The Council shall be entitled to obtain expert advice on specific issues in connection with the meeting. Any such arrangements shall be discussed by the Council Secretariat and CU shall bear the reasonable costs thereof.
COMPAGNIE LAITIÈRE EUROPEENNE	FR	19/05/98	Syndicats de différents Etats	The European Group-Level Works Council [illegible] the decisions taken by the French Group-Level Works Council, may be assisted by an expert paid by the Group, in accordance with Article L 459-2 of the French Labour Code. The accountant's task shall cover all the economic, financial or social elements required to understand the accounts and assess the situation of the Group.
Compass	UK	19/05/98	Syndicats européens	CEC Representatives may be assisted during preparatory meetings by ECF-IUF affiliated officials or other experts of their choice. On the invitation of CEC Employee Representatives one expert may attend the full CEC meeting in a notary capacity. Experts will also be subject to the terms of Art. 8.
Constructor	NV	04/09/96	Syndicats de différents Etats	The EWC or the Works Committee may request assistance from experts should they find this necessary in the performance of their assigned tasks. The Management may decide that expenses for only one expert shall be covered by the Constructor Group. If necessary, the EWC's leader may suggest to the Management that an employee representative from one or more third countries (countries outside of EU/EEA) shall be summoned to the meeting. Such representatives shall have status as observers.
COOPER INDUSTRIES	USA	18/09/96	non précisé	The Employee Representatives may consult with external experts, as necessary, to perform their role, in the Forum. These experts will consist of one legal, one financial and one industrial relations person. 9.2 Experts may attend the meeting of the Forum if and when matters within their fields of expertise are on the agenda. Experts shall be governed by the confidentiality provisions.
CORNING	USA	18/06/96	Syndicats de différents Etats	The Committee may be assisted by experts for subjects on which expert advice is necessary. If and when such expert advice is necessary, and provided that management has approved the budget for that advice, Corning will pay for it. The expert will have access to company confidential information, provided that the expert is a member of a profession bound by professional rules of confidentiality.
CPC	USA	10/09/96	Syndicats de différents Etats	The employee representatives have the right to be supported by their international representative organisations as advisors in meetings preparatory and related to the EEC and Select Committee meetings. A proposal by either employee delegates or management to invite an outside expert to participate on a specific occasion may be considered, subject to the agreement of both parties.
DAF Trucks	NL	17/09/96	Représentants de différents Etats	During meetings with the executive committee, EURODAF or the limited committee may call upon the support of one or more experts for a specific matter, provided that these persons have declared in writing beforehand to agree to the stipulations set out in article 9 of this agreement. Any reasonable costs incurred for this purpose shall be borne by DAF Trucks N.V., insofar as EURODAF or the limited committee and DAF Trucks N.V. have agreed beforehand with respect to the likely costs involved. Also in case no such costs are involved, EURODAF or the limited committee shall inform DAF Trucks N.V. beforehand with respect to the presence of any experts in the meeting with the executive committee.
DAIMLER BENZ	DE	25/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European Economic Council and the overall Committee can, within the context of their work (this is permitted under point 9-11) retain experts of their choice. Insofar as this is in accordance with the regulation and fulfils their responsibility, the responsibility of the cost rests with Daimler Benz and is restricted or confined to an outside expert's costs. After prior consultation with the management (this is the central management of the company), guests may be invited to the meeting.
Dalgety	UK	28/02/97	Représentants de différents Etats	By prior agreement between the parties, technical experts may be invited to attend that part of the meeting of the DEF which relates to their specific area of expertise.
Dall-Werke Mäurer	DE	21/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Outside guests or experts may participate by mutual agreement between the employer and the EWC.
DANFOSS	DK	18/09/96	Représentants de différents Etats	In support of its duties the EICF shall have the authority to call in experts. However, the parties agree that such experts primarily are to be used at the pre-meeting. If external experts do attend the meeting with the management, they shall be present at the meeting only in connection with the items on the agenda for which their advice has been sought. In the event that experts are called in, the chairmanship shall decide which information is to be made available to them. Where confidential information is involved, it might be necessary to ask the expert(s) concerned to sign a confidentiality agreement.
DANISCO	DK	07/05/96	Représentants de différents Etats	As and when agreed, the Employee Council shall have the option of hiring advisers to assist in the performance of its duties, provided that the fees payable to such advisers do not exceed a budget limit to be fixed in consultation with the Executive Board, and given that such assistance cannot be provided satisfactorily by persons employed by Danisco. The relevant fees shall be paid by the parent company in the Danisco Group. The above-mentioned advisers shall not be entitled to attend the meetings of the Employee Council with the Executive Board. The advisers are under a duty to maintain secrecy and are subject to the penal provisions of national legislation if they commit any breach of secrecy.
DAVID S. SMITH	Belgium	08/09/96	Représentants de différents Etats	Representatives of the European Association of Collective and Heteronomous Enterprises (EACE) may be invited to attend EWC meetings for the purpose of assisting Representatives to understand the particular subject matter under

			Etats	discussion and to enable Representatives to make their views known to Management. Representatives shall notify Management at least two weeks in advance of any EWC meeting of their nominated trade union officials. 6.2 If agreed by the Secretariat, other experts can be invited from time to time to facilitate understanding of a particular agenda item and may attend for such item.
Dayco	USA	10/12/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Up to 5 trade union executives or experts from the national trade unions and European FEM and EMCEF federations will be allowed to participate at meetings. Members of the Council and any experts who assist them during the Meetings are obliged not to transmit to third parties any confidential information that they have had access to in their position as EWC members or participants to the Council Meetings. The Group Management may expressly describe some information as confidential; in such a case the above stated obligation shall continue to apply, unless the EWC disagrees with it. In this particular instance, the legislative provisions and the agreements in force between the parties will be applied. The secrecy obligation for the members of the Council and the experts will be valid also after termination of their commission.
DE LA RUE	UK	1996	non précisé	We have agreed that one expert will be a full time official of the trade union with the largest number of members employed within the Company (currently this is the GPMU) and that two other full time officials from trade unions recognized by the Company will attend each meeting on a rotating basis. The names of the experts attending each meeting should be notified to the Forum Secretary at least two months before each meeting.
DEERE & COMPANY	USA	17/09/96	Représentants de différents Etats	The European conference of workers' representatives and the select committee may be assisted by experts of their choice, insofar as this is required for performance of their duties.
DEGUSSA	DE	20/04/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	After consultation between the Chairman and the Vice Chairman observers may participate at the meetings of the European Forum These especially include representatives of the trade unions represented in the companies as well as EFCGU.
DELCO	USA	10/06/96	Représentants de différents Etats	When necessary an expert may be invited to attend the pre-meeting and forum following consultation and agreement between the secretly of the Liaison Committee and management.
DELPHI	USA	10/04/96	Représentants de différents Etats	When necessary an expert may be invited to attend the pre-meeting, committee and secretariat to assist and advise following consultation and agreement between the secretariat and DELPHI management.
DELTA	UK	08/07/97	non précisé	A maximum of 2 experts will be invited at the discretion of the DEC Co-ordinating Committee to meetings subject to such experts being both familiar with the Company and the subject under discussion.
DEUTSCHE BANK	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The participation of external guests or an expert in the meetings of the EWC (including the preparatory meeting and, where applicable, the follow-up discussion) and in the Committee meetings is possible if the EWC or the Committee deems this necessary in connection with certain agenda points. The inclusion of further experts requires the approval of the Bank in advance. Moreover, two representatives of the FIET office at the location of the Bank's head office may participate in the meetings in an advisory capacity.
DHL	NL	04/07/96	Représentants de différents Etats	The employees' representatives may be assisted by experts, in so far as it is necessary for them to carry out their tasks within the DHL E.I.C.C. . The experts should preferably be employees of DHL. Where the expert is not a DHL employee, or costs are involved, prior agreement to both the engagement of the services of the expert and permission to disclose information to the expert must be obtained from the Chairperson in order to ensure confidentiality or to avoid conflicts of interest. Accompanying the request will be the details of the reason why the expert is required, the information that is proposed to disclose to the expert, and an estimation of the likely costs involved. The expert may attend preparatory meetings but only employees of DHL will attend the plenary or exceptional meetings of the DHL E.I.C.C. Time off will be given for formal preparatory, plenary and exceptional meetings, and payment of remuneration for representatives for the period of absence necessary for the performance of their duties
DILLINGER HUTTENWERKE	DE	20/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The European Works Council shall, where requested by a majority of the body and following prior consultation with Company Management, have the right to be advised by experts.
DLW	DE	16/11/96	Comité d'entreprise de différents Etats	With the exception of trade-union representatives, the participation of guests and expert consultants shall be possible in principle only by prior agreement between the European employee representative body and Company Management. Representatives of the companies' and employees' interests in the individual countries, trade unions and employers' associations are guests entitled to participate, if invited, without prior agreement. The Chairperson shall notify Company Management of the attendance of trade-union representatives. Conversely, the Chairperson shall be notified of the attendance of members of employers' associations.
DMC	FR	31/01/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	During the preparatory meeting only, the European Works Council may seek the assistance of an economic expert of its choice in order to peruse the economic data provided by the Group; he or she will receive the same informative material as members of the EWC and at the same time. The maximum amount allotted by the company for this expert shall be 50,000 FF.
DOMO	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	With regard to any covering of expenses for experts, it is agreed that the contracting parties must reach unanimous agreement beforehand.
Dow	USA	02/09/96	Représentants de différents Etats	An internal Dow expert should be consulted first. The select committee may seek expertise insofar as this is necessary for it to carry out its tasks. The expert shall have access to the documents made available to the Forum or the select committee by central management and can be present at the pre-meeting, meant in Article 7.4.
DU PONT DE NEMOURS	USA	28/01/95	Représentants de différents Etats	To effectively perform their role in the ECN, Employee Representatives can consult experts amongst the Company's own personnel, or use external advisors/speakers/experts. Unless otherwise agreed external advisors/speakers/experts, requested by the Employee Representatives, will only be involved when the Employee Representatives meet separately. If external experts are consulted, expenses will only be paid by the Company where such consultation has been discussed and expressly authorised in writing, in advance, by Central Management.
Duracell	USA	20/09/96	Représentants de différents Etats	External experts may be involved in Eurocom meetings as follows, subject to the following conditions: Definition: - An external expert must either be connected to Duracell through affiliation with a European or national labour organisation recognised by Duracell or alternatively be an independent recognised professional expert in a subject relevant to an agenda point of the Eurocom meeting. Involvement: - An external expert may be invited to attend the pre-meeting of Eurocom Employee Representatives by initiative of the Select Committee after prior decision of 2/3rds or more of the Employee Representatives in order to assist them with preparation for a specific agenda item of the Eurocom Meeting. The reasonable and necessary costs of such attendance will be met by Duracell. - Following an invitation from the Employee Representatives as stated, an external expert may also attend the full Eurocom meeting or the relevant parts of it as an observer. The reasonable and necessary costs of such attendance will be met by Duracell. Authorisation: The attendance of any external experts at pre-meetings (and/or Eurocom meetings) will require prior consultation between the Eurocom Co-ordinator and the Select Committee. The Eurocom Co-ordinator will not unreasonably withhold approval for the external expert to attend, and normally will be withheld only in exceptional circumstances.
Dyckerhoff	DE	24/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Outside guests may attend only with the approval of the DEF chairperson and the director of labour relations of Dyckerhoff AG.
Dyno	NV	18/06/96	non précisé	The EWC or the Working Committee may seek assistance from experts of their own choice if this should be deemed necessary to discharge their duties. Management may rule that only one such expert may have his/her expenses covered.
EDS	USA	03/07/96	Représentants de différents Etats	At the pre-meeting Employee representatives may at their discretion and after having informed Management have recourse to any expert professional, technical, and trade union advice they consider necessary to fulfil their responsibilities. EDS will meet all reasonable expenses connected with the provision of two experts. Management have the right to reject the choice of any expert for sound business reasons, which shall be explained in advance to the Steering Committee. In exceptional circumstances, and with the agreement of Management, an expert may attend the main meeting for one or more specific agenda items.
ELECTROLUX	SV	16/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	At this preparatory meeting the Representatives can be assisted by up to two external advisors who are recognised by both parties as experts in the subject under discussion.
ELF AQUITAINE	FR	19/07/94	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Staff representatives at the Forum are entitled to assistance from the Group Committee's accounting specialist during preparatory and plenary meetings. They can also get assistance for the preparatory meetings, and according to the subjects under discussion, by agreement with management, from an expert who should preferably be chosen from among Group company staff. The travel and subsistence costs involved are borne by the Group.
ELOPAK	NV	20/09/96	Représentants de différents Etats	The EWC may be assisted by one expert per meeting in so far as this is necessary for it to carry out its tasks. The expert may be present in the meeting, but shall not have the right to speak.
ENI	IT	19/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The EFCGU secretary may be invited to the meeting.
ENSO OY	SF	16/09/96	Représentants de différents Etats	Employee representatives shall, in association with the cooperation meeting be entitled to have their own meeting in which experts may be used. The committee shall agree separately on the arrangements for this meeting and the experts participating in the meeting.
ERICSSON	SV	18/01/95	Syndicats européens et	Two experts with specific knowledge and/or skills, who can contribute to the ongoing work of the EEC may be invited (within budget constraints) to attend the preparatory meeting of the EEC with the duration being no longer than one

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

entre autonomie collective et hétéronomie

European University Institute

			représentants de différents Etats	working day.
ERIDANIA BEGHIN-SAY	FR	08/03/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	During the preparatory meeting, the delegates are entitled to call upon the auditors who certify the consolidated accounts of the ERIDANIA BEGHIN-SAY Group. They may also call upon a trade union expert.
FAG KUGELFISCHER	DE	06/04/95	Comité d'entreprise de différents Etats	External guests can take part by mutual agreement of EBR and the central management. If the EBR considers necessary, experts can be consulted.
FALKE	DE	05/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Should the employees' and employer's representatives so agree, representatives or experts of trade union and employers' organizations may be consulted. Such representatives or experts of trade union and employers' organizations shall attend the meetings of the European Forum.
FORD	USA	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Up to three experts may be nominated, who participate in FEWC meetings in a consultative role. Up to two experts may attend the meetings with the Select Committee in an advisory role.
Fortis	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	The EWC (and its commissions, if any) may call for assistance from internal and external experts if this assistance is required to allow them to accomplish their tasks. This assistance may be in the form of written advice or attendance to meetings of the EWC without the representative from the Executive Board. Before calling for the assistance of an expert, the Chairman of the EWC will inform the representative from the Executive Board of his intention to appoint an expert, of the name of the expert and the cost which will be borne by Fortis only after prior agreement of the representative from the Executive Board.
FRAMATOME	FR	16/02/96	Syndicats de différents Etats	Following consultation between the Secretary and the President, it may be agreed that a consultant with acknowledged European competence, who is a member of the European Metallurgy Federation (E.M.F.) or is mandated by this Federation, may attend the meeting. This person may also advise the members of the "Comité de Groupe Européen" during the preparatory meeting.
Franko	CH	01/02/96	Représentants de différents Etats	No outside guests may participate, with the exception of an employees' representative from the Swiss companies. The Swiss employees' representative shall be entitled to put questions. He shall be excluded from votes where these are required. By agreement with the Group management, experts can be invited to the meetings by the chairperson of the Forum, in so far as such experts are required for the performance of the Forum's duties.
FRANTSCHACH AG	OS	1996	Représentants de différents Etats	The employees' representatives of the European Communication Group shall have the right to bring in one expert per country for the consultation joint consultations between the management and the employees' representatives, the employees' representatives' experts may only be brought in by mutual agreement.
Fujitsu	JAP	20/09/96	Représentants de différents Etats	Where agenda topics require it, Employee Representatives may attend Forum meetings aided by an expert of their choice. In such cases, Representatives must notify the Company at least 15 days prior to the holding of the meeting. Nevertheless, should the Company be going to deal with confidential or sensitive issues, it will notify the Employee Representatives of this circumstance and ask them to cancel the attendance of their experts. If the Representatives reject the request, the Company may remove such issues from the Agenda.
GALLAHER LTD	USA	28/08/96	Syndicats de différents Etats	A facility will exist to invite appropriate expert advisers to advise employee representatives on particular agenda items at the meeting of the Forum or at a meeting of the Central Management and the Select Committee. Gallaher will be responsible for the reasonable costs of one expert adviser to these meetings.
GAN	FR	27/08/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Committee may enjoy assistance in the preparation of the plenary meeting from an expert of its choice insofar as this is required for the performance of its tasks. The expenses for such an expert shall be borne by the GAN Group Human Resources Division, subject to an annual maximum of FRF 50,000.
GATE GOURMET	CH	13/08/96	Représentants de différents Etats	The Employees' Representatives can be assisted by experts of their choice. A respective amount of USD 5000 per annum is at the disposal of the Vice Chairman (Employees' Representative) of the Steering Committee. A participation of experts at the Forum Europe and a participation of Gate Gourmet in the costs for experts chosen by the Employees' Representatives, exceeding above mentioned limit, will be decided by the Chairman of the Forum Europe after consultation with the Steering Committee.
GEBERT	CH	21/08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The EF can, in agreement with Group Management, seek advice from an expert on matters concerning the Group's economic and financial situation. The costs of such an expert shall be borne by Group Management.
GEC ALSTHOM	UK/FR	30/05/96	Syndicats de différents Etats	An "expert", proposed by the employee representatives and agreed by the management, may be invited to the meeting of the select committee to help the employee representatives to prepare for the meeting of the Forum, to attend the pre-meeting and the Forum as an "observer".
GEHE	DE	20/09/96	Représentants de différents Etats	[handwritten: Subject to agreement by GEHE AG] Outside trade union representatives can also attend the meetings as guests at the invitation of the EWC. Expenses for outside experts shall be borne only if a prior agreement to such effect has been reached with the management board of GEHE AG.
Gemeentekrediet - Crédit Communal	BE	24/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	At this meeting, the employees' representatives may be assisted by one or more experts of their choice. At the request of one-quarter of the employees' representatives, a representative-expert of FIET may attend the plenary meeting. The management of the parent company shall be informed of the presence of this person in advance.
GENERAL ACCIDENT	UK	01/07/96	non précisé	In circumstances where such is justified and/or required, the GAEN members may call upon expert assistance for the specific agenda item under discussion, such expert being able to attend a GAEN meeting in that capacity.
GENERAL MOTORS	USA	16/09/96	Représentants de différents Etats	External experts who are involved in the transnational Information and Consultation procedures of other automotive companies or, who are involved in supervisory boards or similar bodies of such companies cannot participate in the Forum. In exceptional circumstances the chairperson of the Council will have the opportunity to request that an additional external expert attends Steering Committee meetings to assist with specific topics when necessary. Attendance shall follow agreement between the Council Chairperson and GME management. When necessary the Council may be advised by up to 2 external experts who may attend the pre-meetings and Forum meetings. 1 external expert may attend the Steering Committee meetings. The attendance of such experts will follow consultation between the Steering Committee and GME management. GME may require that a confidentiality agreement be signed by external experts before company information is made available to them. GME will cover the costs of external experts attending the meetings envisaged by this agreement. Fees are limited to one expert.
GENERALE BANK	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	European Committee as a permanent expert to the staff delegation, advising on European matters. The staff representatives within the Committee shall have the right to seek the assistance of an expert chosen on the basis of the agenda. Central management shall be informed in advance of the presence of any such expert. Experts' fees shall be subject to the prior approval of the Chairman.
Georg Fischer	DE	08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Delegates can elect appropriate specialists as far as necessary in support of their tasks. If required, subject to mutual orientation in advance, external consultants can also be called in with regard to specific items of the agenda at conferences and extraordinary meetings.
Gerresheimer	DE	19/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	A representative of the European Mining, Chemical and Energy Workers' Federation (EMCEF) and the Group representative of IG Chemie-Papier-Keramik (German Chemical, Paper and Ceramics Workers' Union) will regularly attend the meetings of the European Works Council. The European Works Council may resolve to bring in experts. In this event the provisions of the European Works Councils Act shall apply. Additional guests may be invited to attend meetings by either side with the consent of the other side. The side extending the invitation shall inform the other side of such intent at least 14 days prior to the meeting.
GKN	UK	07/11/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	It is agreed that the practice will be as follows:-(i) Up to two agreed experts nominated by the Administration Sub-committee may attend Preparatory Meetings with their expenses paid by the company subject to normal administration procedures. (ii) The Central Management agrees that it will normally invite these two individuals to attend the GKN European Forum Meeting. We welcomed and note your assurances that nominated experts will be officials having a connection with GKN employees and that when attending as guests at Forum Meetings they will have an advisory rather than a leading role. We would suggest that the interim Administration Sub-committee should nominate you to attend as a guest at the first meeting of the Forum which we anticipate will occur in the Spring of 1996.
GMAC	USA	30/05/96	Représentants de différents Etats	If specialised knowledge is required to consult on a given issue, Liaison Committee and Management may agree on the need for an expert. They will first try to obtain these services from internal sources. If an internal expert is not available, Management agrees to bear the cost of one external expert. A non-employee expert may meet with the Employee Representatives but will not be allowed to attend a Forum meeting.
GRUNDFOS	DK	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	To the separate meetings an external lecturer may be invited. The Presidency of the FORUM decides which information an external lecturer may have at his disposal. Expenses in connection with external participation will be paid pro rata by the respective Grundfos companies.
GRUNDIG	DE	27/08/93	Comité d'entreprise de différents Etats	Representatives of the EMF member unions represented in the companies in the various countries may be invited to attend the meetings at their own cost.
Gruner + Jahr	DE	01/07/96	non précisé	The EWC may be supported by experts of its choice; a budget of DM 10,000 shall be available to the EWC for this purpose for each period of office. Any increase in the aforesaid budget shall require the prior consent of Group Management.
GTI	NL	17/09/96	non précisé	The GTI-ECER may be assisted by an internal/external expert for a maximum of three days a year at the expense of nv GTI-Holding. The members of the GTI-ECER and any experts consulted are obliged to treat as confidential all business and company secrets which they may learn in their capacity, as well as all matters regarding which nv GTI-Holding imposes confidentiality or which they should gather are confidential given the obligation imposed.

GUINNESS	IR	05/09/96	non précisé	Any additional attendee to the GEF for specific agenda items will be permitted with the agreement of both Chairpersons.
HAMILTON	USA	13/06/96	non précisé	The Employee Representatives on the European Forum may be assisted by one expert who needs not be Employee of Hamilton Standard in Europe (EU). The expert shall be invited by the Management Secretary after consultation with the Employee Representative Committee and should be official of the European Metal Workers Federation. The expert may attend and participate in preliminary meetings of Employee Representatives. He/She may also attend European Forum meetings as observer. Expenses of the expert shall be approved in advance by the Management Secretary.
HANSON BRICK	UK	11/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Euroforum representatives may be assisted by union experts of their choice, if they think they need this expertise to carry out their tasks. The protocol of cooperation of the Euroforum shall define the general rules and practical arrangements for their attending the meetings of the Euroforum.
HANSON ELECTRICAL	UK	09/09/96	Représentants de différents Etats	An adviser may by invitation attend the employee members preparatory meeting. Following consultation with the Forum secretary, an adviser with relevant knowledge of Hanson Electrical and the subject under discussion may by invitation attend the European Forum on an observer basis.
HEBEL	DE	19/12/95	non précisé	Company or external consultants may be invited to attend meetings of the EWC following a decision by the Management Board or at the request of members.
Hella	DE	18/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The EEF can, following prior agreement with Central Management, call in an expert at Central Management's expense insofar as this is necessary for it to fulfil its functions. § 80, Par. 3 of the Works Council Constitution Law shall apply accordingly. Costs for further experts shall be borne only where Central Management has previously given an express and written undertaking to do so.
HERBERTS	DE	21/03/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In agreement with the Chief Executives of Herberts GmbH, the Chairman of the "Committee for European dialogue" can invite guests; this includes representatives of unions, as well as the European Federation of Chemical Unions (Europäische Föderation der Chemiegewerkschaften/EFCG).
Hercules	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	With the mutual agreement of the Chairperson and the Spokesperson, outside guests or experts may participate in "Euro-Forum" meetings. If external experts are consulted, expenses will only be paid by the Company where such consultation has been authorized in advance, by the Chairperson.
Hewlett-Packard	USA	30/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The HP network of employee representatives will have the right to call upon the assistance of experts in as far as the proper discharge of its tasks so requires. Accepted experts will be HP employees or, with prior agreement of the Mgt Coordinator, external consultants who are first willing to sign confidentiality agreements.
HITACHI	JAP	02/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The employee representatives on the Steering Committee may invite to a pre-meeting of employee representatives held prior to the Conference, not more than one competent person who is able to contribute on a Europe-wide basis and to assist the pre-meeting with information on specific Conference agenda items. The choice of the competent person to be invited is subject to the prior endorsement of the full Steering Committee. Such competent person must either be connected to the Hitachi group of companies through affiliation with a European labour organisation recognised by Hitachi, or alternatively be an independent recognised professional expert in a relevant subject.
HOCHTIEF	DE	22/05/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The EWC can bring in experts with the agreement of the board of directors of HOCHTIEF.
HOECHST	DE	07/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Chairman of the European Dialogue Committee may invite guests, acting in agreement with the corporate management of Hoechst AG; in individual cases this may include trade-union representatives, including the European Federation of Chemical Industry Trades Unions (EFCITU).
HOOGOVENS	NL	20/08/96	Syndicats et Comités d'entreprise	Within the constraints of article 9, the Euro Works Council has the right to consult outside subject experts, including salaried union officials, and, in consultation with the Board of Management, to involve said experts as such in the meeting with the Board of Management.
HOWDEN	UK	01/09/96	non précisé	Expert 'advisors' limited to one per party (Employees and Management), may be permitted to attend the Representatives' Meeting, Pre-Meetings and the EWC Meeting (Annual and Special). Such experts must have relevant knowledge of the subject in the context of the Howden Group operation and as such they will act as observers only.
HSBC	UK	06/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Normally one technical expert and one 'other expert' per meeting and pre-meeting of Employee Representatives may be allowed, to be proposed in advance subject to the agreement of the Chairman of the HSBC European Council in consultation with the "designated" Employee Representative. The 'other expert' normally will be the full-time official of the recognised UK trade union, BIFU.
HUGHES	USA	18/06/96	non précisé	The Forum Representatives shall be entitled, on agreement with management, to obtain the help of an outside expert, when necessary, and where there is no internal expert able to help.
ICL	JAP	18/10/95	Représentants de différents Etats	There may be occasions when the advice of an expert is thought to be of assistance in respect of an agenda item at an ECF Meeting. Where this is agreed, an expert will be engaged and paid for by the company. The spirit of the ECF is that it is an inclusive body, and the advice provided by any such expert will therefore be provided to the whole of the ECF. Reasonable notice of the request for the use of an expert will be given to the ECF Chairman.
Imperial Chemical Industries (ICI)	UK	25/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	At the pre-meeting, Trade Union officials and other experts of their choice may be invited to attend by the employee representatives. A reasonable number of such experts/normally up to three/may be invited by the employee representatives at the pre-meeting to attend the main meeting in an observer capacity. By attending either the pre-meeting or the meeting of the ECF, all experts will consent to regard all its proceedings as confidential. The costs of organising and manning the ECF, including accommodation and travel for employee representatives, will be borne by the Company. Invited recognised Trade Union officials and other experts' travel and other costs will be the responsibility of the organisation to which they belong. For a reasonable number of invited experts, the Company will bear the costs of accommodation while they are attending the pre-meeting or main meeting.
Imperial Tobacco	UK	14/06/96	Représentants de différents Etats	In addition the facility will exist to invite an appropriate 'expert' (normally a Full Time Officer) to advise employee representatives on particular agenda items. Any invitations will be issued by the Secretary (normally the Personnel Director).
ING	NL	06/03/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The ING Group EU Works Council may be assisted by experts of its own choosing in so far as necessary for the performance of its duties, with due regard for the provisions of article 9.
INTERBREW	BE	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	On the occasion of the preparatory meeting and/or of the meeting of the Council the employee representatives may enlist the assistance of not more than 3 experts whenever this is necessary for them to fulfil their mandate. The Chairperson and Secretary must be informed of any assistance of experts, their name(s) and their capacity fifteen days before the scheduled date of the meeting. INTERBREW may at any time invite any person to take part in the debates whose participation it considers to be of advantage in view of his/her experience or special responsibility in the matters under discussion, with a view to obtaining information which is as effective as possible.
INTERNATIONAL SERVICE SYSTEM (ISS)	DK	28/06/95	Syndicats européens	Up to two representatives of FIET or any union associated with FIET may at the costs of FIET or the applicable union attend any meeting as observer (s).
ITALCEMENTI	IT	28/06/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The secretary of the EFBWW may be invited to the meetings.
ITT AUTOMOTIVE	USA	28/08/96	Représentants de différents Etats	EWC and the Managing Committee may be assisted by experts of its choice, insofar as this is necessary for it to carry out its tasks.
ITT CANNON	USA	19/09/96	non précisé	The Employee Representatives may be assisted by experts of their choice in so far as it is necessary to carry out the tasks of the Forum. Such Experts may attend both the pre-meetings and Forum meetings. Attendance of more than one Expert to the Forum meeting is subject to the agreement in advance between the Chairman and the Steering Committee.
ITT Industries	USA	05/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The EWC can be assisted by experts of its choice, in so far as this is necessary for the performance of its duties. However, the Group company with the highest number of employees of all Group companies shall bear the expenses of only one such expert.
JEFFERSON SMURFIT	IR	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Experts, who may be fulltime Trade Union officials, may attend a pre-Forum meeting at the request of the Employee Representatives. In this event, the Company will bear the reasonable costs of one expert.
KAEFER	DE	15/03/95	Représentants de différents Etats	The European Works Council has the right to set up a further committee and to bring in experts of their choice to aid them in their work. The costs in connection with the above shall be borne by KAEFER subject to the agreement of "Central Management".
KAO	JAP	17/05/96	Représentants de différents Etats	The General Secretary may invite/after consultation with the Speaker of the employee representatives/guests to attend meetings of the FORUM from time to time including experts or specialists on specific subjects and employee representatives of Kao European Subsidiaries not directly represented in the FORUM as well as General and/or Human Resources Managers of Kao European Subsidiaries at his or her discretion. Prior to the meeting, the General Secretary will inform all members of the FORUM of the names of the guests invited.
KELLOGG	USA	10/09/96	non précisé	In addition, three Full Time Union Officers, from Unions which are recognised by the Kellogg Company, will be invited to accompany the employee representatives. One of these Union Officers will also represent the ECF/UF as well as their own union.

KEMIRA	SF	07/02/96	non précisé	Only the chairman has the right to invite outside experts or assistants to the meetings.(The Forum shall be chaired by the chief executive officer or a member of the Board of Directors authorised by him).
Keramik Laufen	DE	19/02/96	non précisé	The number of persons attending meetings (including management representatives, observers and/or where applicable/experts) may not exceed 25 persons. Experts and/or observers shall be subject to the obligation to maintain secrecy. Expenses connected with the services of additional experts shall be paid by the company subject to prior agreement by both parties upon submission of a cost estimate.
Kimberly-Clark	USA	16/07/96	non précisé	Up to 3 advisors may be invited for meetings. The advisors would normally be full-time officers of the Unions.
KLM	NL	12/09/96	Représentants de différents Etats	After consultation with the Board the European Forum may be assisted by an expert of its choice if necessary in the execution of its tasks.
KM EUROPA METAL	DE	07/05/96	Représentants de différents Etats	If the ICF considers the topic for discussion requires the participation of an expert, external experts may be consulted, exclusively with regard to this topic. Members of the ICF, and any experts whose services are used, are obliged to maintain secrecy towards third parties regarding any information made available to them on a confidential basis. In the case of employee representatives, this obligation remains after the expiry of the mandate.
KNP	NL	02/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	In a joint consultation of the Executive Board and the EWC, experts can only be called in by mutual arrangement. After preliminary consultation and approval of the budget by the Executive Board, the company will bear the extra expenses needed for calling in the experts.
KOMATSU	JAP	19/09/96	Représentants de différents Etats	The Chairman and the Representative of the Central Management shall in mutual agreement be entitled to invite experts and/or advisers to the meetings of the European Forum.
KONE	SF	21/06/95	Représentants de différents Etats	The Forum Coordinator, in consultation with the Forum Working Group, may invite to the annual meeting of the KONE Employee Forum: a) Observers from KONE units outside the geographical scope of this agreement (see Article 4). b) Guests such as experts, representatives of Employers Federations, press, etc. who are not KONE employees. c) Guests such as Trade Union officials, nominated by the employee representatives on the Forum Working Group.
KRAFT JACOBS SUCHARD	USA	26/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In addition, one observer from ECF/IUF may attend the European Council and select committee meetings.If deemed necessary, external experts can participate in the pre-meeting to the EC. Expenses for an external expert will only be paid by the company when such consultation has been authorized in writing, in advance, by the Chairman. External Experts have to comply with the same confidentiality obligations as apply for Employee Representatives in accordance with section 4.0.
KREDIETBANK	BE	19/09/96	Représentants de différents Etats	The presence of an internal expert may be requested at the meeting of the European Works Council. The presence of an internal or external expert can be requested at preparatory and follow-on meetings of the employee representation body.
KRONOS	USA	04/09/93	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The participation of guests and experts shall in principle be possible in accordance with the employer.
KRUPP	DE	05/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The EBR and the committee can choose to be supported by specialists of their choice, as far as this is required for the execution of their work.
KUGELFISCHER	DE	06/04/95	non précisé	External guests can take part by mutual agreement of EBR and the central management. If the EBR considers necessary, experts can be consulted.
L'OREAL	FR	17/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	During preparatory meetings, members of the European Social Dialogue Council may seek assistance from the Accountant of the French Group Committee and from the representatives of French or European trade unions organizations. In agreement with L'OREAL Group management, if justified by exceptional circumstances, members of the European Social Dialogue Council may seek the assistance of an expert other than the Accountant of the French Group Committee during preparatory meetings.
LIEBHERR	DE	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Subject to agreement between the executive committee and Liebherr Holding GmbH, other guests can also be invited on pre-determined topics and discussions who are not employees of the Liebherr Group.
LYONNAISE DES EAUX	FR	05/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In the event of exceptional circumstances that affect at least two of the countries represented on the European Committee, the Secretary, Assistant Secretary and ETUC representative may, where appropriate, be invited to a meeting with management so that they can be provided with information on the situation.Meetings shall be chaired by the Chairman of the Group or his representative, assisted by two people of his choice, who shall be present in an advisory capacity, and, where necessary, by experts on the subjects being discussed.to encourage social dialogue, the companies CFE and SGAB, even though they do not come within the field of application, may each be represented by two observers.
MAHLE	DE	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The calling-in of an outside expert by the EWC shall require prior consultation with Group Management. This shall include, with due regard to § 80, Par. 3 of the Works Council Constitution Law, clarification of the envisaged expert mission, its necessity, and, where applicable, the bearing of necessary costs by Group Management. Insofar as such a measure is required for the due and proper performance of the EWC's functions, the bearing of such costs shall be restricted to one expert.
MAN	DE	30/05/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The EWC shall be able to call in an expert to attend the meetings as a guest. The calling in of any further experts shall require the consent of MAN AG on a case-by-case basis.
MARAZZI	IT	19/09/96	Syndicats de différents Etats	Experts whose appointment is agreed upon by the parties may be invited to the meetings.
MATRA HACHETTE LAGARDERE	FR	03/09/96	Syndicats d'un seul Etat	The Group-Level Works Council may be assisted by an accountant under the conditions laid down in Article L439-2 of the Labour Code.Each of the six representative trade union organizations shall appoint, via their Confederation or their Federation, a full trade union representative to sit on the Group-Level Works Council in an advisory capacity and a deputy trade union representative.
MAYR-MELNHOF	OS	1995	Syndicats de différents Etats	The EUROPEAN WORKS COUNCIL is entitled at the meeting to confer with its membership in the absence of the Board of Management. The Council is further entitled within the scope of its activities to invite one expert from each country to attend this conference. Subject to mutual agreement, the employee representatives' experts may attend the joint session of the meeting of employee representatives and the Board of Management.
Merck	DE	22/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The chairperson of the MERCK-EUROPE-FORUM shall, in agreement with the management of Merck KGaA, be able to invite representatives from the participating countries of those trade unions represented in the companies and a representative of the European Federation of Trade Unions of the Chemical industry 1. The invitation must be limited to one trade union representative per participating country. At the request of Merck KGaA management, it shall be possible for a representative of the Committee of Executive Personnel Spokespersons to take part in the MERCK-EUROPA- FORUM. Other guests may also be invited by agreement.
Merck Sharp & Dohme	DE	01/06/96	Syndicats de différents Etats	With the agreement of the parties to this agreement and upon invitation, in order to be able to optimize constructive discussions on specific issues, consultants may be invited to take part in the Council meeting at which their specific subject or area of expertise is to be discussed.
MEYER	UK	22/09/96	non précisé	An expert who has specific knowledge and skills to contribute to the work of the Forum may be invited to assist at pre-meetings following consultation and agreement with the Chairman. However, only employees of the Company will attend the actual Forum meetings.
MoDo	SV	18/09/96	Représentants de différents Etats	Observers from the employees' side may also participate subject to agreement with Group management.
NOKIA	SF	15/05/95	Représentants de différents Etats	The employee representatives have the right to invite external experts to the preparatory meeting of the employees. Experts invited to the Euroforum are decided by the preparatory team together. The costs of the experts are covered by the group management and approved by the preparatory team together. The preparatory team can also invite experts to attend for one specific item on the agenda.
Norske Skogindustrier	NV	19/09/96	non précisé	The employees group in the EWC may obtain assistance from experts of their own choice if they feel it necessary in order to be able to perform their duties. Management may decide that the cost of only one such expert will be covered by Norske Skog.
Norwich Union	UK	10/07/96	Représentants de différents Etats	The employee representatives may call upon an expert to assist in their pre-meetings to be proposed in advance subject to the agreement of the Chairperson. Such person may be a full time official of MSF. A representative from FIET may attend NUF pre-meetings as an observer. Any invitation to an expert to attend a full meeting of NUF will be conditional upon prior agreement of the Chairperson and a majority of employee representatives for specified agenda items.
Novo Nordisk	DK	13/09/96	Représentants de différents Etats	At this preparatory meeting the REPRESENTATIVES can be assisted by up to two external advisors. Should either MANAGEMENT or REPRESENTATIVES wish advisors to be present at the actual EWC meeting, participation of such advisors shall take place in accordance with prior agreement between the PARTIES.
NUTRECO	NL	01/09/96	Représentants de différents Etats	The Representatives are allowed to invite other (external) advisors or consultants, after consultation of the Management.
Océ	NL	04/09/96	non précisé	Should expert advice be deemed necessary by the Committee or the majority of the EF representatives in connection with one or more specific items on the agenda of the EF, the Committee may retain an expert for such item. Océ's internal expertise should be used as much as possible. If useful for the discussion about such an item in an EF meeting, the expert may be invited by the Committee to attend the relevant part of the EF meeting.
ORKLA	NV	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The EWC or the Working Committee may enlist the support of experts of their choice inasmuch as this is considered necessary for the performance of their tasks. The central management may decide to limit the costs covered by the Orkla Group to one expert. "Experts" and/or "specialists" shall be understood also to mean both national and European trade unions and or sectoral organisations which assist the representatives in the context of the performance of their activities. The EWC Committee may, with the agreement of the management, arrange to invite such experts/specialists to attend either the entire meeting or parts of it as observers. The management shall consider the development of trade union relations with the employee representatives in the countries which are not concerned by the present agreement to be favourable. This should preferably take place in the individual business sectors and at the pace which is natural in the respective sectors.

OTIS	USA	10/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Employee Representatives on the European Forum may be assisted, by up to two experts who need not be Employees of the Otis Group. Such experts shall be invited by the Management Coordinator after consultation with the Employee Representatives Committee and should themselves be officials of the European Metal Workers Federation. Such experts may attend and participate in preliminary meetings of Employee Representatives. They may also attend European Forum meetings as observers. Expenses of such experts shall be approved in advance by the Management Coordinator.
Owens Corning	USA	16/09/96	Syndicats de différents Etats	The Forum may be assisted by experts of its choice insofar as they bring a particular expertise to the subject(s) under discussion. The Chairman, after due consultation with the AAC will agree on the experts to attend any particular meeting, the company undertaking to accept however the cost of only one expert.
P&W	USA	13/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Employee Representatives on the European Forum may be assisted, by up to one expert who need not be Employees of P&W. The expert shall be invited by the Management Coordinator after consultation with the Employee Representatives Committee and should be official of the European Metal Workers Federation. The expert may attend and participate in preliminary meetings of Employee Representatives. He/she may also attend European Forum meetings as observer. Expenses of the expert shall be approved in advance by the Management Coordinator.
PANASONIC	JAP	30/11/95	Représentants de différents Etats	One external expert may be invited to attend to give advice/guidance to the Employee Representatives as required.
PARTEK	SF	2/02/96	Représentants de différents Etats	Partek's President and CEO can call in outside experts to the plenary session. If the employees' representatives in the Working Committee consider that the matters to be dealt with so require, they can call in to the staff meeting one outside expert, recognized by both parties.
PAUL HARTMANN	DE	30/10/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In addition, by mutual agreement between the European Forum and PH, expert consultants may also be invited to meetings of the European Forum.
Pauwels trafo	SF	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The employees' representatives of the 'EWC' may be assisted by 1 expert per meeting, who shall be appointed from various employers' associations taking it in turns as agreed among themselves. The employer shall undertake to reimburse any travelling and accommodation costs incurred by this expert.
PECHINEY	FR	17/12/92	Syndicats d'un seul Etat	For the preparatory meeting the Commission is entitled, subject to prior agreement of Pechiney's Industrial Relations Director, to call on the contribution of a qualified person of its choice.
PepsiCo	USA	08/05/96	non précisé	Outside the EEF meetings, individual employee representatives may consult with an expert of their choice. The reasonable cost of such expert will be borne by the Group upon the prior agreement of the Company Coordinator* *Note: Certain representatives requested (a) the inclusion of experts at EEF meetings and (b) the signature of the European Trade Union of Workers in the Food Sector. These requests were rejected by a majority of representatives of the EEF therefore they have not been included in this Agreement. This does not affect the validity of this Agreement or those minority representatives' full agreement to it.
Peterson	NV	09/09/96	Représentants de différents Etats	The management must be informed if elected representatives wish to use the services of an external consultant. The management can stipulate that only one such expert will have his expenses paid by the group.
PETROFINA	BE	26/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Eurodialogue Representatives may be assisted by experts of their choice, in so far as this is necessary for them to carry out their tasks. These experts may attend the plenary Eurodialogue meetings, subject to agreement between the Secretary and the Central Management. The experts have to fulfil the terms and conditions of Art. 17 hereunder and if applicable they shall sign a confidentiality agreement.
Pharmacia & Upjohn	USA	26/08/96	non précisé	In order to maintain a meaningful exchange of views and information participants at Forum meetings will be limited to management and employee representatives. Outside experts may attend the employee representatives' pre-meeting.
PHILIP MORRIS	USA	27/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Both PM and the Employee Representatives shall have the right to consult outside experts of their choosing with respect to matters within the purview of the European Council at their own cost and expense. If the Employee Representatives desire to consult outside experts and to have such outside experts paid for by PM, or to have their cost reimbursed by PM, the Vice Chairman, on behalf of the Employee Representatives, shall first come to an agreement in this regard with the Chairman.
Philipp Holzmann	DE	21/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	EFBWW representatives (representatives of the European Federation of Building and Wood Workers) may take part in an advisory capacity as guests in this preparatory session and at the expense of their organisation. The PHEF shall be entitled to call in experts inasmuch as this is necessary for coping with the tasks on hand.
Philips	NL	22/11/96	non précisé	Should expert advice be deemed necessary lay the Committee or the majority of the Employees' Representatives in connection with specific items on the agenda of the Forum, the Committee or the majority of the Employee's Representatives may retain an expert for such item. Philips' internal expertise should be used as much as possible. If useful for the discussion about such item in a Forum meeting the expert may be invited by the Committee or the majority of the Employees' Representatives to attend the relevant part of the Found meeting.
Phillips Petroleum	NL	01/07/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The EWC may be assisted by experts of its choice, in so far as this is necessary for it to carry out its tasks. Use of experts funded by the Company shall be limited to a reasonable cost of one expert per meeting. The role of the expert shall be limited to provide assistance outside the meeting. Coverage in excess of one must be agreed upon by the parties.
PHOENIX	DE	07/07/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	It is possible in principle for non-company guests to participate, subject to mutual agreement between the European Forum and the Employer.
PILKINGTON	UK	13/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	(a) The Chairman of the Pilkington European Forum will invite a representative of the German IG Chemie-Papier-Keramik and a representative of a relevant British trade union to attend the meetings of the Pilkington European Forum. One of such trade union representatives will also represent the European Federation of Chemical and General Workers Unions. (b) Further guests can be invited with the agreement of the Chairman of the Pilkington European Forum and the Deputy Chairman of the Pilkington European Forum.
PIONEER	JAP	30/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	If judged necessary, the Bureau has the right to request the attendance of experts with European competence. Acceptance of this request will be subject to the final approval of the Company Co-ordinator.
Pirelli	IT	03/11/98	non précisé	Should the EWC avail itself of the Assistance of experts, the Headquarters will pay the expense, within normal limits, of one expert. The experts will be at the disposition of the members, but may not be delegated in excess. The EWC must agree with the Headquarters on the participation of the expert at its meeting with the Headquarters in relation to the Agenda of the Meeting.
POLIMERI	IT	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Secretary of the EMCEF may be invited to the meeting.
PPG	USA	28/05/96	Représentants de différents Etats	The European Committee members will be entitled, during the preliminary meeting, to ask for the participation of an expert whose cost will be borne by the company up to a ceiling of USD 1000 (one thousand US Dollars) per meeting. His or her travel expenses will be borne within the same limits as the employees representatives. Equally the Secretariat will have the opportunity to choose a PPG expert to help the European Committee during the preliminary and/or plenary meeting about one or several subjects appearing in the agenda and needing specialized skills.
PREUSSAG	DE	01/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Chairman of the Preussag Euro-Forum may, by prior agreement with the Preussag AG board of directors, invite representatives of relevant trade unions to the meetings of the Forum. Further guests may be invited by common consent.
PRIMAGAZ	FR	24/01/96	non précisé	The Chairman shall have the possibility of calling on the assistance of any person belonging to the Group for the needs of information and consultation.
PSA PEUGEOT CITROEN	FR	10/07/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In this context, it may be assisted by a chartered accountant (under the conditions defined in article L 439-2 of the French Employment Code). In order to prepare the annual meeting, the European Committee shall be entitled to use an expert of its choice for as long as it considers this necessary to accomplish its task. The appointment of the expert and the details of his assignment shall be decided by the majority of the members of the European Committee: the conditions of payment of consultation costs and possibly study costs by the Group shall be defined in agreement with the Management. An expert given a study assignment shall present his report at the full meeting.
R.J. Reynolds	USA	16/09/96	non précisé	Both RJRI and the Employee Representatives shall have the right to consult outside experts of their choosing with respect to matters within the purview of the EC. If the Employee Representatives desire to consult outside experts and to have such outside experts paid for by RJRI or to have their cost reimbursed by RJRI, the Co-Chairmen shall first come to an agreement in this regard. The Employee Representatives have the right to be supported by their international representative organisation as advisors in the meetings of the EC. The final decision will be taken by the Select Committee.
RAUMA	SF	21/09/96	Représentants de différents Etats	The working committee and the personnel groups have right to use experts in their meetings. The working committee may, when needed, submit a proposal for hearing experts in the REF meeting. Such expert will be present at the meeting when the issue, on which his opinion is sought, is handled.
RECKITT & COLMAN	UK	23/07/96	Représentants de différents Etats	Trade Union Officials/ Experts will be bound by the terms of this agreement including the provisions regarding confidentiality. The Employee Representatives group attending the meeting may be assisted by up to three Trade Union Officials/Experts of its choice. These Trade Union Officials/Experts may participate in the pre-meeting and attend the full meeting as observers. Travel expenses for Trade Union Officials/Experts will be paid by Trade Unions. Accommodation and subsistence will be paid by Central Management.

REDLAND	UK	06/02/96	Représentants de différents Etats	The European Works Council shall have the right to form a sub committee and to ask for the support of experts of its choice. After approval by the Management, reasonable and necessary costs incurred in this respect shall be borne by local Management. A member of REVOZ, KAROSA and OYAK holding an elected or trade union mandate shall attend the meetings of the Council as an observer.
RENAULT 95	FR	05/05/95	Syndicats de différents Etats	Company executives specially invited by the Chair for their expertise on matters appearing on the agenda may take part in Works Council meetings. A member of REVOZ acting as an elected or trade-union employee representative may also attend meetings of the Works Council as an observer.
REPSOL	ES	29/04/98	non précisé	Meetings may be attended by one advisor appointed by each of the parties.
Reuters	UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	Employee representatives may request access to external experts of their choice in relation to agenda items, in so far as this is necessary for them carry out their tasks. Such requests must be submitted to and agreed with Management beforehand detailing the purpose and the costs involved. Such experts may attend Forum meetings with the prior agreement of employee and management representatives.
Rothmans	ZA	04/03/96	Représentants de différents Etats	The services of an expert may be obtained for meetings. A representative from the ECF/IUF will meet this requirement and if necessary additional expertise may be involved following agreement with the Chairperson. 2. All costs and administrative arrangements regarding the services of an expert will be the responsibility of Rothmans International Europe and must first be approved by the Chairperson. 3. Experts in so far as they may be involved in any exchange of information which is deemed to be of a confidential nature shall be bound by the obligations contained in Section 11.
SAFFA	IT	12/09/96	Syndicats de différents Etats	The members of the Council may be assisted in the meetings by experts of their choice, representing Trade Union Organizations.
Sanitec	USA	29/05/96	Représentants de différents Etats	Internal or external experts may be invited to Company Council meetings by its chairman. Proposals to invite experts may be made by the members. If the use of experts results in expenses, such expenses have to be approved in advance by the chairman.
Sanyo	JAP	13/09/96	Syndicats européens	Employee Representatives may request one "External Expert" associated with the E.M.F. to provide guidance, advice and support on issues notified on the Agenda. The Adviser may also attend Preparatory Meetings and act as an observer at the meeting of the S.W.C.E. The reasonable costs incurred by the External Expert will be covered by the operating unit whose representatives requested the expert's involvement.
SARA LEE	USA	04/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Prior to the first meeting the delegation of personnel representatives of the European structure may be assisted by an economic expert of its choice for the duration of a consultative phase aimed at jointly defining the nature of information that may be deemed useful for the smooth running of annual meetings, taking into account the geographical and strategic characteristics of the European Structure. The budget for this expert shall be jointly determined and shall be in the region of 100.000 FF. Prior to the first plenary session the delegation of tenured personnel representatives of the European structure may be assisted by an economic expert of its choice to help in the analysis of economic data supplied to the delegation. To that effect the economic expert shall receive the same information and at the same time as members of the European Structure. For the first year the budget for this expert shall be in the region of 60,000 FF. As of the second year the budget shall be determined on a yearly basis through a separate agreement. During the plenary session and the preliminary meeting the delegation of tenured personnel representatives of the European structure may further be assisted by an expert in social issues belonging to a trade union organisation represented in the Sara Lee Group/Personal Products, Europe. This social expert shall attend meetings with consultative powers; for each meeting the expert in social issues shall be jointly designated by the majority of the Select Committee members and by the General Secretary of the European Trade Union Committee of Textiles, Clothing and Leather.
Sara Lee Processed Meats	USA	06/06/97	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The permanent expert is entitled to attend all meetings during the first two years on behalf of the ECF-IUF. In the evaluation carried out after the said two-year period, his presence and participation shall be discussed.
SCA	SV	22/11/95	Représentants de différents Etats	If mutually agreed experts can be invited from time to time to participate in an EWC meeting or part thereof.
SCANCEM	SV	12/06/96	Représentants de différents Etats	To a reasonable extent, SEC and/or WT has the right to be assisted by an expert designated by SEC or WT.
SCANDIC HOTELS	SV	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Both parties shall be entitled to choose the experts by whom they wish to be assisted.
Schering	DE	22/06/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	With the mutual agreement of the Europa-Forum and the Employer, outside guests or experts may participate in the Forum.
SCHERING- PLOUGH	USA	04/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In agreement with management, the employee representatives of the Schering-Plough European Forum may be assisted at preparatory meetings only by a maximum of one (1) outside expert representing the European Mine, Chemical & Energy Workers Federation (EMCEF).
SCHIESSER	DE	04/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Forum may seek advice from an expert of its choice. Non-resident guests or experts may be able to attend provided the European Forum and Schiesser AG both agree on this. All costs shall be borne by SCHIESSER AG.
Schindler	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Where considered necessary the Chairperson and the Co-ordinator may mutually agree to invite to the SEF-meeting as advisor a guest with European competence. The pre-meeting shall be chaired by the Co-ordinator who may invite trade union officials as guests to the pre-meeting.
Schott	DE	26/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In agreement with management, the chairman of the Europe Forum can invite representatives of the responsible unions from the participating countries and a representative of the European Federation of the Chemical Unions. Furthermore, works council representatives from Schott Landshut and Lenskroun (Czech Republic) as well as staff representatives from European Third Countries where Schott Glaswerke has purchased a majority share can also be invited. Further guests such as experts can also be invited if this has been agreed.
Schwarzkopf	DE	29/06/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	External guests or experts may be invited with the agreement of the management of the undertaking.
Schweppes	UK	20/09/96	non précisé	Outside the E.F.I.C.E. meetings, individual employee representatives may consult locally with an expert of their choice. The reasonable costs will be borne by each individual country/business where the need for the expert resides.
SGS	CH	16/09/96	non précisé	For the Pre-meeting referred to in art. 5.3. above, the Employee Representation has the right to be assisted by an Expert of their choice paid by the company and selected at the simple majority of the Representatives. The expenses of the Expert will only be paid by the Company where such assistance has been expressly discussed and the cost of it approved in advance by the Bureau of the EF. In absence of a consensus within the EF Bureau, the cost will however be covered by the company up to a budget of a maximum of 2000 ECU's. For the EF regular meeting, upon request of the Employee Representation (via the Secretary) and after consultation with the Chairperson, one external Expert may be invited for the very points of the agenda where his/her knowledge and skills would be required. These points must be precisely defined and agreed upon by the EF Bureau. The Chairperson can object the choice of the expert in case of a possible conflict of interest. The Chairperson has the right to ask for an external Expert as well, in the same conditions as above, i.e. for the very points of the agenda where the Expert knowledge may be necessary and in agreement with the EF Bureau.
SHARP	JAP	12/09/96	non précisé	Following consultation the SEC may be assisted by a maximum of 2 advisers, the names of whom should be determined and notified at least 2 weeks in advance to the Sharp European Management by the Executive Committee. The role of the advisers is to support the SEC-representatives in their work, especially in complex and difficult matters. They should not act directly on behalf of the SEC-representatives or independently instigate items for consideration or discussion with the Sharp European Management and local managements. Funding of advisers will be on the basis of: a) 2 advisers whose reasonable travel and accommodation expenses will be born by the Sharp European Management; no other fees will be paid. b) 1 adviser whose reasonable travel, accommodation and agreed professional fees will be born by the Sharp European Management.
SHELL	NL/UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	Employee representatives should consider using Shell's internal expertise as much as possible. The reasonable costs of one external expert per subject tabled on the agenda of annual and exceptional meetings will be borne by the Parent Company or any of its subsidiaries if expressly authorised by the management representative in advance. If the presence of the agreed expert is considered useful for a particular agenda item, he may be invited by The Forum, with the agreement of the management representative, to attend the relevant part of the meetings and to advise employee representatives. In fulfilling this advisory role, the expert may ask management representatives present in the meeting for points of clarification relating to the agenda item for which the expert is present. All experts are bound by written agreement to keep confidential any confidential information made available to them.
Sibelco	BE	08/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	For extraordinary meetings or biennial meetings whose agenda contains one or more subject which are so technical that the employees' representatives wish to be assisted by an expert, the employees' representatives shall submit a request for this to the central management beforehand. The central management shall only authorize one expert, appointed by the E.M.C.E.F.
Sigma Coatings	NL	13/06/96	Représentants de différents Etats	Employee representatives may be assisted by internal or external experts of their choice, in so far as this is necessary for them to carry out their tasks. These experts may attend both the plenary and the employee meetings of the European Council. Sigma Coatings Group, should be consulted before the Secretary and the EWC. The experts have to fulfil the terms and conditions of article 14 hereunder and, if applicable, they shall sign a confidentiality agreement.

SKW	DE	01/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	External guests and experts may be invited to the meetings of the EWC if the SKW is informed in good time, i.e. at least 14 days before the meeting, and agreement is reached on the issue as a fundamental principle.
Snaidero	IT	04/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In the exercise of its functions, the EWC may be assisted by representatives of the European Federation of Building and Woodworkers or by the national trade union secretariats. At the request of the EWC, the Representatives or the person authorized by the EFBWW (or the national secretaries) may be present at the meetings in an advisory capacity without the right to vote.
SONY	JAP	27/09/95	Représentants de différents Etats	Both parties have the right to invite one external expert per meeting who will be entitled to attend for that part of the pre-meeting and/or the E.I.C.C. meeting relating to the specific topic.
SOPARIND	FR	03/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise non précisé	If necessary the EWC may call upon the services of an expert of their choice to provide assistance at preparatory meetings. Commitments as regards the expenses incurred by the intervention of an expert shall be made with the prior and express agreement of the Chairman of the EWC.
STORA	SV	09/04/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In addition to the members of the SEWC observers and external experts may participate in the joint meeting subject to agreement between the SEWC Executive Committee and the STORA Group Management.
SÜDZUCKER	DE	12/08/96	Représentants de différents Etats	Participation by outside experts is possible by agreement between the spokesperson for the European Works Council and Südzucker.
Sulzer	CH	20/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The EWC members can establish at least one outside expert. The experts shall be designated by the executive committee,ert as a permanent consultant for their meetings without the central management. Such expert shall have the right to participate in the meetings of the EWC and in the meetings of the board or the committees. To the extent required, the EWC can request additional experts for its work. The EWC can also invite workforce representatives of the affected production sites to the EWC meetings as additional experts if such production sites are not represented in the EWC, provided this involves employees of a company1. The EWC can be assisted by outside experts of its choice, provided such experts are necessary for the proper performance of its duties.
Tate & Lyle	UK	26/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Chairman (The Forum will be chaired by the Chairman of Tate & Lyle PLC, or another Executive Director nominated by the Chairman) may invite guests, as required. The Chairman will invite as a guest one European full-time trade union official of a union with a formal relationship with a Group business; this person will represent the ECF-IUF as well as their own union.
TDG	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Should the Secretary and his deputy consider that the agenda justifies the assistance of an expert, they may jointly appoint any expert selected by them provided however that they inform the Chairman of the TDG EGC beforehand. The expert appointed by the Secretary and his deputy shall be entitled to participate to the meeting, including the preparatory meeting, which shall discuss the issue for which his expertise was sought. The amount of experts freely chosen by the secretaries shall be limited to one per session. Additional experts may be appointed at the request of the two secretaries but with the prior written approval of the Chairman of the Committee. The cost of the expert so appointed by the committee shall be paid by TDG, up to the amount of the prior estimate of the expert's fees and provided that the amount in the estimate corresponds to the market value of the expert services in the country where the expert is resident. The expert participates to the meetings for consultation purposes only. The Federation of Transport Workers' Union in the European Union be entitled to appoint a representative to attend all meetings and preparatory meetings of the TDG EGC, for consultation purposes only. The reasonable travelling expenses necessarily incurred by the said representative in order to attend the meetings shall be reimbursed by TDG.
Tessenderlo	BE	02/09/96	Syndicats de différents Etats	The Council and the select delegation may call upon the assistance of an expert of their choice insofar as this is necessary for them to fulfil their task. The employer shall only bear the financial costs of one expert, provided that a written agreement on this matter is reached beforehand.
TEXACO	USA	16/04/96	Représentants de différents Etats	Following prior consultation with the Chairperson of EuroForum, Representatives may use an outside consultant or expert to assist them in the appropriate fulfilment of their role. The consultant or expert will not be allowed to amend the EuroForum meeting and the information divulged to him shall have the prior approval of the Chairperson of Texaco EuroForum. Any information divulged to such consultant or expert shall be given under a confidentiality obligation. In addition the Chairperson can invite up to a maximum of another four representatives of management to attend EuroForum meetings to present the management's views and answer questions on agenda items.
Th. Goldschmidt	DE	05/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Guests can be invited subject to agreement between the chairperson of the European Works Council and the representative of Th. Goldschmidt AG.
THOMSON multimedia	FR	18/06/96	non précisé	The Committee may consult an expert of its choice. It is up to the Steering committee to designate the expert by secret ballot and after informing Management. "Expert" is taken to mean any person, from inside or from outside THOMSON multimedia, who may or may not be a member of the Committee, and who has a recognised skill or competency, in the domain concerned, but also in terms of the implications on a European level. The expert's mission is to clarify and contribute to the debate led by the European Committee. The Steering Committee establishes the schedule and work conditions of the said expert together with Management. Given the large headcount of THOMSON POLKOLOR in Poland, it has been decided to allocate two seats for observers to the representatives of the said company. The observers may attend meetings, but may not vote. They receive the minutes of the European Committee meetings. Like the incumbent members and substitutes, the observer members must be elected employee representatives. The mandate of the observer members is of exactly the same length as that of the incumbent members.
Thomson-Dasa	FR	1995	Syndicats et Comités d'entreprise	The costs incurred through the work of the EWC, in particular those for holding the meetings, including expenses for experts and interpreters, shall be borne by TDA SAS.
Thyssen	DE	04/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Group's trade union representative is entitled to attend the meetings of the Euro Works Council and the meetings of the committee as a guest. Agreement shall be reached with the employer concerning the persons to be invited and the invitation to any experts to attend the meetings of the Euro Works Council as well as, where necessary, any extension of the duration of such meetings. The management of the respective Business Area shall be advised in good time of the agenda and for what items of the agenda the presence of employer representatives is desired.
TNT	AUS	20/09/96	Syndicats d'un seul Etat	The EWC may be assisted by experts of its choice when deemed necessary by the contracting parties and in accordance with the meeting's agenda.
Tomkins	UK	20/09 -96	non précisé	If it is the wish of two-thirds of the employee representatives to be advised by an expert, then the following provisions will be set in place : 1 permanent expert from the Bakers Union, who will also act for the relevant European Industry Federations of the ETUC ; 2 additional technical experts, who will rotate on an annual basis, and who will be chosen by the majority of the employee representatives to advise on the technical aspects of the particular issues on the agenda for which they have specific expertise. It is envisaged that normally one will be from outside the UK and one from within the UK. None of these experts, if present, will be members of the Forum, but their costs of attendance will be met by Tomkins PLC in accordance with Clause 4.8.
TOYOTA	JAP	10/07/96	Syndicats européens	When requested by the Employee Representatives at an Administrative Sub-Committee meeting, the European Metalworkers' Federation (EMF) will assign one Advisor who supports them during the pre-meeting. Additionally, when requested by a majority of Employee Representatives at the pre-meeting, the assigned advisor may also attend as an observer at the Forum meeting immediately following. The Advisor will be assigned from those national, regional or other Union Officials who have knowledge of Toyota through their contact with a company which is a member of the Forum.
TRACTEBEL	BE	30/04/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The group of employees' representatives and the group of central management representatives can call on the assistance of 3 experts in the meetings on condition that this is necessary for the accomplishment of their tasks. Assistance may also be used for preparatory meetings depending on the topics to be dealt. The travel and accommodation costs for one single expert will be met by the Group.
TRELLEBORG	SV	10/06/96	Représentants de différents Etats	At the request of the Council's working committee the Council may after consultation with the Company engage expert assistance.
Triumph International	CH	08/01/96	Syndicats d'un seul Etat	The European Works Council may secure the services of an expert consultant of its choice, provided this is necessary for the fulfilment of its task. The central management of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group or a company within the TRIUMPH INTERNATIONAL Group shall be liable to defray the fees of such a consultant only if this has been agreed in advance.
TUI	DE	17/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Chairperson of the TUI European Forum may invite an appropriate number of guests and experts to attend the meetings of the TUI European Forum inasmuch as this is required by the agenda. The group management shall be informed of this in good time beforehand.
TULIP	DK	13/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Meetings consist of 2 parts. First, a meeting where the employee representatives meet without Management with the participation of experts of their own choice. 1 expert's travel and accommodation costs will be paid by TI. Then a meeting of the whole Works Council with participation of 1 expert freely chosen by each side. Additional experts participate after mutual agreement in the steering group. The costs of the additional experts are covered after decision in the Steering Group.
Unilever	NL/UK	20/09/96	Représentants de différents Etats	The employee delegation shall be entitled, in the preliminary session and debriefing meeting, as well as in the meetings of the Coordination Committee (art. 4c), to invite internal or external experts of their choice in conjunction with topics which will be dealt with in the UEWC, in so far as this incurs costs which the employee delegation wishes the management to bear, prior consent shall be required.
UNION MINIERE	BE	09/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Experts may be present during meetings of the UM-ECC or of the Bureau in order to explain certain technical aspects. If one of the parties deems it useful, for the purpose of discharging its duties, to invite an expert to the meeting, it should inform the other party of this decision. For the purposes of this article, the "parties" are understood to be on the one hand, the members representing the employees and on the other, the members representing the General Management. 6.3.2. Subject to the rules set out in 6.3.1. above, the employees' representatives may invite experts to the preparatory and plenary meetings of the UM-ECC and to meetings of the Bureau. 6.3.3. The UM-ECC or the Bureau may be assisted by a

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports entre autonomie collective et hétéronomie
European University Institute

				maximum of three(3) experts of its choice (two (2) for Belgium and one (1) for the other countries). The General Management shall bear the effective costs directly related to the services provided in the context of the UM-ECC for one (1) expert. The practical arrangements in this respect shall be set out in the UM-ECC's internal rules of procedure.
Unisource	NL/SV	11/09/96	Syndicats de différents Etats	The UNI EURO COUNCIL shall adopt its own operating rules which shall cover the subjects which are entrusted to it. It shall involve the election of a select committee of three members which includes a chairman, a deputy chairman and a secretary. It shall be stated in the operating rules that a decision to invite a guest will have to be agreed by at least 2/3 of the employee representatives. The UNI EURO COUNCIL may invite to its preparatory meetings guests in a total number not exceeding four, such as Trade Union Officials, employee representatives from a country which does not have a seat in the UNI EURO COUNCIL and experts, at the expense of UNISOURCE as specified by Article 9 (Expenses) hereunder. The invited experts have to be accepted by Management. Management will accept unless there is serious reason to expect that such an invitation would seriously harm (e.g. leakage of information to competition) UNISOURCE. The UNI EURO COUNCIL may invite to its ordinary and extraordinary meetings one guest. If the UNI EURO COUNCIL elects to invite a guest, the identity of the guest proposed by the UNI EURO COUNCIL shall be disclosed to Management two weeks before the agenda is distributed. The guest has to be accepted by Management. Management will accept unless there are serious reasons to expect that such an invitation would seriously harm UNISOURCE.
UPM-Kymmene	SF	12/07/96	Représentants de différents Etats	Subject to consultation, the President and the Secretary may agree that, if necessary, an adviser with acknowledged European competency and representing a European Federation of Trade Unions covered by the present agreement, shall participate in the European Group Committee meeting. His or her role shall be to assist staff representatives at the preparatory meeting. He or she may also attend the plenary meeting, for consultation but not voting purposes.
USINOR SACLOR	FR	17/01/94	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Guest: One adviser with acknowledged European competency, or a representative of the European federation of Trade Unions, present for consultation purposes without voting rights. A guest (an adviser or representative of a European Federation of Trade Unions) may be present at the preparatory meeting. The guest may also participate in the plenary meeting, but will not have voting rights.
VALMET	SF	27/06/96	Représentants de différents Etats	The meetings will be prepared by a Working Group consisting of 2 management representatives and 6 employee representatives (4 from the Finnish units and 2 from units outside Finland). The Working Group will decide on the use of outside experts and on the distribution of information on the matters to be discussed at the meetings.
VAN ROEY	BE	27/08/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The employees' representatives may call upon experts. The employer shall earmark a maximum annual budget of BEF 100,000 for this purpose. The proportion of the annual budget remaining unspent may be carried over to a subsequent year.
VANDEMOORTELE	BE	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The President of the Forum may invite experts to attend a session of the Forum in case that their contribution appears necessary for the accomplishment of certain tasks or the treatment of specific issues. The Vandemoortele Group's Human Resources Manager shall be informed about such invitations reasonably in advance before the meeting of the Forum. If expenses for such experts have to be paid, the Vandemoortele Group will reimburse such expenses if this has been agreed prior to the invitation between the President and Secretary of the Forum and the Vandemoortele Group's Human Resources Manager.
VEBA	DE	01/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Permanent guests of the EWC shall be: - the member of the board of directors of VEBA AG responsible for personnel, - the member of the board of directors responsible for personnel of affiliated companies with foreign production facilities falling within the scope of the present Agreement, - the "personnel" manager of VEBA AG, - the "office of the management board" manager of VEBA AG. 3. If need be, experts from the Group can be invited to meetings of the EWC with the Group Management.
Verlagsgruppe Passau	DE	10/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the WG shall have the right to be advised and assisted by experts, subject to prior agreement.
VF EUROPE	USA	20/05/96	Syndicats européens	During the preparatory meetings as well as regular meetings and meetings of the Select Committee, Employees' Representatives and Central Management shall have the right to be assisted by experts provided that the costs of such experts do not exceed the costs of experts agreed upon in the budget prepared by the Select Committee in accordance with article 10 of this Agreement. The experts shall have to abide by the provisions of article 6 of the Agreement and sign a confidentiality agreement, if necessary.
VILLEROY & BOCH Ag	DE *	06/07/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The participation of other non-company guests and expert consultants shall be possible in principle, subject to agreement between the European Works Council and the Employer.
VOITH	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	If he so wishes and with the agreement of the Group management, the chairperson can be assisted by an expert of his choice at the annual meeting and at a special meeting where there are events between the annual meetings that have a substantial impact on the interests of the employees in different European countries, provided such support is necessary to the performance of his duties.
VOLVO	SV	27/09/96	Syndicats de différents Etats	In order to promote constructive discussion of particular issues, the joint steering committee may invite outside experts to participate in the meetings of the VED.
WARTSILA DIESEL	SF	21/05/96	non précisé	Internal and external experts may be invited to the Preparation Meeting. If the use of experts results in expenses, such expenses will be previously agreed with the Company Council chairman. Experts and other participants may attend the Company Council meeting at the Working Committee's suggestion. According to the decision of the Working Committee, a reasonable number of other employee representatives from the local Wartsila Company at/ near the location of the Company Council meeting may participate as observers in its proceedings.
WARTSILA DIESEL	SF	21/05/96	non précisé	The Working Committee determines the utilization of experts. The Working Committee determines the agenda, date, arrangements and place of the Company Council meeting, and the utilization of experts. The working agenda will be sent to all representatives two weeks before the Company Council meeting.
wella	DE	29/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The president / vice-president of Euro-Forum is entitled to invite representatives from the relevant trade union in the participating countries as well as specialists from some special field. Further guests may also be invited when agreement has been made in this regard by the company management.
Whirlpool	USA	11/09/96	Représentants de différents Etats	The employee representatives may be assisted by two experts in preparing and assisting the WEEC annual or exceptional meetings, in so far as it is necessary for the proper functioning of the WEEC. If outside experts are required prior agreement and permission to disclose information to the expert should be obtained from the Chairperson.
WIENERBERGER	OS	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The ETUC shall have the possibility of supporting the employees' representation body at such body's invitation in the context of the European Forum. Such support may not impose expenses on the employer's representative. Observers can be invited from the countries that have an association agreement with the European Union. Although the aforementioned persons are not members of the European Forum, they shall nonetheless be bound by the confidentiality clause of Article 8 below, and in the framework of attending a meeting of the European Forum they must be bound to such confidentiality by the chairperson of the European Forum.
Winterthur	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Although the FIET has one seat in the European Forum Winterthur, it may hold simultaneously its own role and that of expert. However, as far as needed for the fulfilment of their duties, the employees' delegates will be able to be assisted by a second expert. This latter will be able to attend the meetings of the European Forum Winterthur providing the prior agreement between the Secretary and the Chairman. The Central Management will bear the travelling and hotel expenses of only one expert within the limits and rules used by the Central Management for its own staff members.
WMX	USA	21/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	At any such preparatory meeting the Employee Representatives may be assisted by external advisors who are recognised by the Employee Representatives as experts in the subject matter of any particular EWC agenda item. No more than two external advisors may be retained in respect of any single preparatory meeting. All costs relating to the attendance of the external advisors must be presented to the Secretary by the Steering Group and approved by the Chair prior to any such costs being incurred.
Zehnder	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	Outside observers shall not be permitted to take part in the information and consultation procedure. It shall be possible, in agreement with Company Management, to obtain expert reports insofar as this is necessary to fulfil the relevant functions.
ZENECA	UK	20/12/95	Syndicats d'un seul Etat	Although trade union membership is not a prerequisite for the participation of any Zeneca employee in the European Consultation Committee the Company respects the role of trade unions in line with current practice and legislation in each respective European country. At the request of the employee representatives, and as agreed by the Chairman, up to six national trade union officers, at least two of which should come from the UK, will be invited to attend the Representatives' pre-meeting. Three of these officers, at least two of which should come from the UK, will also be invited to attend the main meeting as observers if they so wish. Union officials attending these meetings will be bound by the same duty of confidentiality in respect of commercially sensitive material as members of the Committee.
ZUMTOBEL	OS	10/07/95	Comité d'entreprise de différents Etats	The participation of non-company guests or expert consultants is possible in principle, subject to agreement between the European Forum and the employer.
Zurich	CH	17/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The employee representatives may invite for assistance at ZICF and preparatory meetings up to two internal or external experts of their choice, including representatives of unions such as e.g. FIET. Expenses related to the invitation of experts shall be borne by Zurich Insurance Belgium.

**ANNEXE 12 :
ARTICLE 6 / EXPERTS - INVITÉS**

ABN/AMRO	NL	12/12/97	GSN	In addition, plenary meetings of the ESC with the representatives of the Managing Board may be attended by persons who are invited by or on behalf of the Managing Board or who are employees of ABN AMRO or its subsidiaries whose presence is deemed to be necessary by the select committee. Experts assisting the ESC are not allowed to be present during plenary meetings of the ESC with the representatives of the Managing Board without the prior approval of the representatives of the Managing Board. The ESC may be assisted by one or more experts of its choice for as far as this is necessary for the performance of its tasks. The obligation of ABN AMRO to bear the costs of these experts shall be limited to one expert per item on the agenda. The ESC shall inform ABN AMRO in advance of these costs. ANN AMRO shall bear the costs for the institution of litigation, on condition however that ABN AMRO is informed in advance of these costs.
Air France	FR	25/11/97	GSN et syndicats nationaux	The employees' representatives delegation on the CGEAF may be assisted by an expert of its choice who shall attend preparatory meeting, Board meetings and plenary meetings, as well as meetings of employees' representatives. To this end, the expert shall have access exclusively, and at the same time as the employees' representatives, to the same documents as the latter. A ceiling of 120,000 F shall be placed on the budget granted by the Management for this assistance for the entire duration of the term of office. Should additional funds prove necessary, the conditions under which these may be granted shall be examined by the Board and the Management.
Akzo Nobel	NL	20/02/97	GSN	The Forum shall be entitled to call in experts inasmuch as this is necessary for it to perform its duties in an appropriate manner. The Forum shall endeavour to use the internal expertise of Akzo Nobel N.V. as far as possible. The appropriate costs (the usual costs for the type of consultancy concerned) of one external expert per item of the agendas of the joint meetings shall be covered by Akzo Nobel N.V. after agreement has been reached accordingly with the management. Where the Forum considers it necessary for the agreed expert to be present for a given agenda item, that expert may, with management approval, be invited by the Forum to take part in the joint meeting and to advise the Forum. Within the context of that advisory role, the expert shall be entitled to call on the management representatives present at the meeting to clarify any questions relating to the agenda item for which the expert has been called in which are still open. All experts shall undertake by means of an agreement to be concluded beforehand in writing to refrain from disclosing any confidential information which is made available to them.
AlliedSignal	USA	26/01/98	GSN et syndicats européens	The employee representatives may utilize two (2) outside experts, (1) one senior official from the European Mine, Chemical & Energy Workers Federation (EMCEF), and (1) one from the European Metalworkers' Federation (EMF) to all meetings. However only one expert will be required to attend meetings other than the annual meeting.
AMOCO	BE	11/06/97	GSN	The employee representatives may invite outside experts and consultants of their choice to participate in the meeting, provided however that such experts or consultants shall not attend the joint sessions unless otherwise agreed by Amoco management and a majority of the employee representatives. One or more employee of the Amoco Subsidiaries having expertise in particular items of the agenda may be invited to participate in the meeting as consultants if all meeting coordinators so agree.
Billia AB	SV	26/09/97	GSN	The European Works Council or its executive committee has the right to invite experts to take part in the meetings of the Council. Normally, one expert will participate, usually a federation representative. Such experts can also carry out the work of compiling various reports or function as advisors to the Works Council.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	GSN et syndicats nationaux	Experts may be invited to attend the meeting of the Council as well as preparatory meetings if issues within their sphere of competence are included on the agenda. Experts are divided into two categories: "trade union" experts (representing the employees and chosen by them) and "independent" experts (appointed by the Council to contribute on a specific item on the agenda within their fields of expertise). Both types of expert are bound to observe the rules of confidentiality. As far as "trade union" experts are concerned the Company shall have no right of veto in respect of the choice of an expert invited by the Employees' Representatives. The expenses and fees of these experts shall not be covered by the Company except that if only one expert (both categories together) is present the expenses only of that expert can be paid. As regards "independent" experts the Management and the Liaison Committee shall agree before each meeting and depending on the items on the agenda whether it is necessary for one or more experts to participate on which expert or experts shall be invited and on their remit. The Company shall cover the expenses and fees only for experts designated in this manner.
Bosch	DE	29/04/98	GSN	The BC or the EC may obtain support from experts chosen by them if this is necessary to properly perform their tasks. The company shall bear the cost of one expert. Should additional experts cause additional costs to arise in organisational terms at the joint meeting with the Company Management, an agreement shall be made regarding such participation.
BURDA-Holding	DE	09/02/98	GSN	The EWC may enlist the assistance of experts inasmuch as this is necessary for it to carry out its tasks. The EWC may determine external experts or trade union representatives as permanent advisers. These persons shall be entitled to take part in the meetings of the EWC and its committees.
BURMAH CASTROL	IR	12/05/98	GSN	At the pre-meeting, the Representatives of Employees may use the services of an appropriate "expert" adviser. In addition, the expert may attend the joint meeting of the BCEF during discussion of appropriate agenda items by agreement of the Chairman and Steering Committee (which will not unreasonably be withheld).
CADBURY CONFECTIONERY STREAM	IR	01/05/97	GSN	An expert can be present to provide expert input on a specific agenda item during a Forum meeting if requested by either an employee representative or management and agreed in advance by both the management co-ordinator and the employee representatives co-ordinator. The reasonable cost of an expert will be borne by the Stream upon the prior agreement of the co-ordinators and limited to one expert per Forum meeting.
Caradon plc	BE	20/12/96	GSN à représentation partielle	The representatives of employees may appoint an expert of their choice to advise and assist both the Select Committee and the full group of employee representatives. Relevant experts may be invited by the Chairman to attend full meetings of the CEF for specific agenda items. A request by the representatives of employees, or the Select Committee acting on their behalf, for the attendance of an expert at a full meeting of the CEF will be made to the Chairman in sufficient time for an invitation to be extended and accepted. Any request for the attendance of an expert to a CEF meeting will not be unreasonably denied (this should read in conjunction with point two of the Memorandum of Understanding). Paragraph 4.10 explains that any experts may attend the joint meetings of the CEF by invitation of the Chairman and that invitations will not be unreasonably refused. Examples of the reasons where a request could be denied are where there exists a potential conflict of interests (an existing adviser to a Caradon competitor) or where the nominated expert has been an employee of the company with an unsatisfactory employment record. In the event that a particular individual is not acceptable to Caradon, the representatives of employees may select an alternative expert.
CATERPILLAR	BE	3/04/1998	Syndicats européens et Syndicats nationaux	If need be to properly carry out its tasks, the European Works Council may ask for the assistance of independent experts. The way the experts shall take part in the meetings will be mutually defined by the European Works Council's Chairman and Central Management. The expenses due to one expert's participation to preparatory meetings are part of the operating expenses of the European Works Council and will be charged on to Caterpillar.
Ciba Specialty Chemicals	CH	19/05/98	GSN	External experts (as observers only) in specific items as decided by the Core Team and management. The quality of "observers" means that they will have neither voice nor vote rights. Through the intermediary of the Secretary, CEF employee members may contact Ciba Specialty Chemicals' specialists on agenda items. In connection with CEF agenda topics, CEF employee members may invite one external expert to the CEF pre-meeting/ CEF meeting and post-meeting. Costs for the expert must be agreed upon with the Secretary in advance and shall be borne by Ciba Specialty Chemicals.
Coca Cola	USA	27/03/98	GSN	The CCCF may be advised by experts on specific items of the agenda of the CCCF meeting. The Coordination Committee will define these experts and their role when setting the agenda. If no agreement is possible the majority of the EEG may request the participation of an expert of their choice. CM will not refuse this choice well founded reasons to be covered in the minutes of the Coordination Committee. Should experts attend meetings with Central Management, it is understood that they will be present only for that part of the agenda which relates to their specific area of expertise. The EEG and the group of Management Representatives, respectively may be advised by an expert of their choice in their preparatory meeting. Central Management will cover the normal expenses for the equivalent of one part per group and meeting as outlined in article V.7 a) of this Agreement. Experts should not have a conflict of interest related to competition or advise or act as experts for competitors. All experts will be bound by the rules of the CCCF and will sign the Non-Disclosure Agreement, a model of which is contained in Annex III to this Agreement.
COMPAGNIE LAITIÈRE EUROPEENNE	FR	19/02/97	Syndicats nationaux	The European Group-Level Works Council (illegible) the decisions taken by the French Group-Level Works Council, may be assisted by an expert paid by the Group, in accordance with Article L 459-2 of the French Labour Code.
Dalgety	IR	28/02/97	GSN	By prior agreement between the parties, technical experts may be invited to attend that part of the meeting of the DEF which relates to their specific area of expertise.
Dayco	USA	10/12/96	GSN et syndicats européens et nationaux	Up to 5 trade union executives or experts from the national trade unions and European FEM and EMCEF federations will be allowed to participate at meetings.
DELTA plc	UK	08/07/97	GSN	A maximum of 2 experts will be invited at the discretion of the DEC Co-ordinating Committee to meetings subject to such experts being both familiar with the Company and the subject under discussion.
DUNI	SV	21/05/97	GSN et syndicats nationaux	Observers may attend the joint meetings by agreement between the executive committee and Group management. When required, the DEWC at the expense of the company, may be assisted by necessary external experts. Experts may include union officials. The executive committee and Group management will discuss necessary measures in conjunction with the participation of an expert.
GE Power System	USA	11/11/97	GSN	The EWC representatives may invite up to four experts to the preliminary meeting and to the official meeting. The Company shall cover the expenses for one expert.
GENERAL ELECTRIC	NL	29/04/97	GSN	During a Meeting between Central Management and the EWC, either party may request a break in order to consult with their experts. The EWC or the Select Committee can be assisted by experts of its choice, insofar as this is necessary for it to carry out its tasks. In order to do so, the EWC or the Select Committee should consult internal experts from within the company. The EWC or the Select Committee should also consult external experts (on the basis of the reasonable costs of such experts and the accommodations) of an expert. To the extent possible, the EWC or Select Committee should consult internal experts from within

PLASTICS				GEPE. Before any external expert is provided access to confidential information, he or she must sign a confidentiality agreement in a form acceptable to GEPE. Prior to engaging an outside expert, the Select Committee will consult with the Central Management on the appropriate use of the time period during which the experts will be used and the associated costs related to the use of such expert. As experts will be considered individuals with a specialized skill in a certain area of expertise such as the law, economics, finance, industrial relations and other areas of business expertise which are related to the items which will be discussed with the EWC.
Generali	IT	1998	GSN et syndicats européens	The European Works Council or the Select Committee may be assisted by experts subject to Head Office prior notification.
Glaxo Wellcome	NL	25/06/97	GSN	In so far as this is necessary for the performance of their duties, Employee Representatives may call upon one recognised expert for each distinct area of expertise, to advise them at their meetings. Any expert to be consulted by the Forum or Standing Sub-Committee, and their role in the Forum or Standing Sub-Committee meetings, must be agreed by the Standing Sub-Committee. Experts' fees must be agreed by the Standing Sub-Committee in advance.
Global One	BE	04/09/97	GSN	The employee representatives may be assisted by experts to carry out their tasks within the EEF. Where the proposed expert is not a Global One employee, or costs are involved, the prior agreement of the chairperson of the EEF must be obtained to both the engagement of, and the disclosure of information to, the expert in order to ensure confidentiality or to avoid conflicts of interest. Requests for the appointment of a non-Global One employee expert must include an explanation of the reason why the expert is required, the information that is proposed to be disclosed and an estimate of the costs involved. Global One will reimburse the costs of only one expert. The expert may attend that part of the plenary or exceptional meetings of the EEF where the expertise is required.
HEINEKEN	NL	30/10/97	Syndicats européens	The ECF/UF representative may attend the EWC and Forum meetings and the limited committee consultations. He or she will receive the relevant information for this. The EWC and the limited committee can be assisted by experts of their choice if this is necessary for the performance of their duties. Heineken will pay reasonable costs necessary for the EWC and the limited committee to perform their duties. The obligation to pay the costs of experts called in by the Works Council is limited to one expert per agenda topic unless the European Works Council and Heineken agree to the contrary (section 20 of the Dutch European Works Councils Act).
Hennes & Mauritz AB	SV	18/06/97	Syndicats européens	Expenses for traveling, subsistence, overnight stays, reasonable costs of expert assistance and meeting costs will be paid by H & M Hennes & Mauritz AB. A member of the Council, who has received information on behalf of the EWC under the obligation of secrecy, may anyway transmit that information to other members of the EWC and any experts engaged by the Works Council; the right to pass on such information is subject to informing the recipient of the obligation of secrecy.
IMATRAN VOIMA OY (IVO)	SF	25/04/97	GSN	The Forum shall be chaired by the Chairman of the Group, and in his absence, by some other member of the Group Board of Directors appointed by the Chairman. The Chairperson or the Working Committee shall decide on the invitation of possible outside experts (IVO Group of others) to any meeting. The Forum member/members may propose experts to be invited.
Impress	NV	19/05/98	GSN	The EWC and the presidium may call upon experts of their choosing, in so far as this is necessary for the proper conduct of their duties. The obligation to assume the cost (paragraph 9 of this agreement) shall normally remain restricted to one expert per agenda item.
INGERSOLL-RAND	USA	17/10/97	GSN	Experts may be invited by the Coordinating Committee to attend employee pre-meetings. Such experts must be made known to the Council Coordinator at least two (2) weeks in advance of the Council meeting. They must have knowledge of the subjects under discussion and meet the requirements of paragraph 10.5, and shall act in a responsible manner. Two experts may be invited to attend the Council meeting follow the same procedure so as to advise Employee Council Representatives. Travel and accommodation costs of two (2) experts will be paid by the Company when such costs have been notified to and agreed with the Council Coordinator in advance of a Council meeting.
JOHNSON & JOHNSON	USA	28/11/97	GSN	Employee Representatives shall be entitled to utilise expert(s) to assist them in their deliberations at the pre-meeting. The company will meet the pre-agreed cost of one expert only. If the need arises, consultation with or attendance of an expert at other meetings may be approved by the chairperson of the EWC. In addition the company may from time to time call in experts from within the company to explain particular events and circumstances subject to information and consultation.
KNP BT Packaging	NL	13/05/97	GSN	The EWC can be assisted by experts of its choice, in so far as this is necessary for the performance of its duties. The expenses for hiring an expert shall be reimbursed on a case-by-case basis following consultation in this respect between the EWC and the management of KNP BT Packaging. In the event of joint meetings, experts may be allowed only with the mutual agreement of both parties. The company shall reimburse the expenses of hiring the expert after prior consultation and approval of the expenses incurred (budget) by the management of KNP BT Packaging.
Konecranes International Corporation (KCI)	SF	02/10/97	GSN	The employees' representatives have the right to use trade union experts as assistants at their own meeting. The employees' representatives have the right to invite one expert to the joint meeting with the management.
KORSNÄS	SV	15/04/97	Syndicats nationaux	Observers may participate in the common meetings subject to the consent of Group management. If necessary the KEWC may be assisted by external experts at the expense of Group management. The experts may include union officials. Measures for engaging the assistance of experts will be discussed by the executive committee and Group management.
Lexel	DK	19/11/96	GSN et syndicats européens	The EWC can draw on both internal and external experts to assist in the transaction of agenda items if deemed necessary to clarify a problem which the representatives consider that they are inadequately qualified to solve themselves. At the meeting with the management the number of such experts shall normally be limited to two.
Lucas Varity	UK	21/11/97	GSN	Two experts may be invited by the employee representative select committee to employee representative pre-meetings and debriefings. Such experts must be made known to the Committee Secretary at least two weeks in advance of the Committee Meeting and must have knowledge of the subjects under discussion. The Experts may also be invited to the Annual Committee Meeting in an advisory capacity. The travel and accommodation costs of two Experts will be paid by the Company when such costs have been notified and agreed with the Committee Secretary in advance of an Annual Committee Meeting. Experts and other third parties who are not Company employees will be required to sign a formal undertaking to the Company neither to misuse or divulge any information that is supplied to them at Committee meetings. Any breach of this provision could lead to civil or other action by the Company.
MERITOR	USA	20/01/98	GSN	After preliminary discussion and exchange of information with the Chairperson, the Sub-Committee or the Forum may be assisted by one expert of its choice, in so far as this is necessary for it to carry out its tasks. This expert may also attend a preparatory meeting.
MONSANTO	BE	Jun-97	GSN	Subject to agreement by Management, experts can attend the preparatory meeting to advise the employee representatives. The company will only pay for the costs of maximum one expert. Experts will/apart from the first meeting/not attend the Assembly meetings, unless this has been previously agreed by the Joint Chairmen. The Joint Chairmen can request members of management and experts to make presentations in the Assembly. The Company will provide translations in French, German, Dutch, Italian and Spanish during the meeting of the Assembly and during the preparatory meeting.
Nortel	IR	04/09/98	GSN	The employee representatives at their pre-meeting may use the services of an appropriate "expert" advisor who has knowledge of the subject under discussion. In addition, the expert may attend the joint meeting of the Forum in an observer capacity during discussion of appropriate agenda items by prior agreement with the Forum Secretary.
Novartis	CH	25/02/98	GSN	External experts including union representatives may be invited for consultation in reasonable numbers to the pre-meetings of the Employee Members or the Administrative Committee. They do not attend the meetings of the NEF unless agreed by Management beforehand.
Philips	NL	22/11/96	GSN	Should expert advice be deemed necessary lay the Committee or the majority of the Employees' Representatives in connection with specific items on the agenda of the Forum, the Committee or the majority of the Employee's Representatives may retain an expert for such item. Philips' internal expertise should be used as much as possible. If useful for the discussion about such item in a Forum meeting the expert may be invited by the Committee or the majority of the Employees' Representatives to attend the relevant part of the Forum meeting.
Pirelli	IT	03/11/98	GSN	Should the EWC avail itself of the Assistance of experts, the Headquarters will pay the expense, within normal limits, of one expert. The experts will be at the disposition of the members, but may not be delegated in excess. The EWC must agree with the Headquarters on the participation of the expert at its meeting with the Headquarters in relation to the Agenda of the Meeting.
SANTASALO-JOT	SF	16/03/98	GSN	The EWC and executive committee can be assisted by the expert selected by the executive committee, in so far as this is necessary for the performance of their duties. The management shall be informed of this. The Group shall bear the necessary expenses for at least one, and if possible more, of the experts engaged.
SARA LEE / Douwe Egberts	USA	17/02/97	GSN	During Consultation procedures the EWC is entitled to procure the advice of one expert of its own choice per issue, which expert is qualified to advise on the respective consultative issue. The costs of this expert shall be for the account of SLDE provided that the Management prior to the involvement of this expert agrees thereon, agreement of which shall not unreasonably be withheld. The EWC, the Executive Committee or a Working Group may ask the Management to invite the addressed expert to attend the meeting with the Management in which the respective issue will be discussed, the decision of which will be at the discretion of the Management. In case the expert is not invited for the meeting with the Management, the Executive Committee may request from the Management to schedule a meeting between the Executive Committee, the addressed expert and the Management/or the Management's delegate(s) in order to discuss the advice previously given by the expert.
Stagecoach Group	SV	06/04/98	GSN et syndicats nationaux	At the preparatory meeting workforce representatives may, if agreed in advance between the deputy chairman and secretary after liaison with the chairman, be assisted by one external expert at Stagecoach Group's expense. On every such occasion, the deputy chairman shall agree with the secretary the choice of the external expert after liaison with the chairman. The group executive chairman shall chair the meetings and the deputy chairman shall coordinate the arrangements as set out in article 6.6 below. He/she, with the agreement of the chairman, shall be entitled to extend an invitation to attend meetings of the EWC to those other members of senior management (including those employed outside the European Union/EEA) whom he/she considers could helpfully contribute to discussion of agenda.
SWEDISH MATCH	SV	09/10/97	GSN et syndicats européens	In addition, an observer from SETA/OOITA has the right to be represented as an observer on the European Works Council and to attend certain Council meetings in accordance with point 5.7. 5.7 If the select committee deems this necessary, external experts and observers may be given the opportunity to attend the preparatory meetings of the EWC. The costs incurred by the participation of an external expert shall only be borne by the undertaking if they have been approved in writing in advance by the chairman. The external experts and observers are under the same obligation as regards confidentiality as the employees' representatives.

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94/45/CE : réflexions sur les rapports

TARKETT	DE	29/11/96	Comité de groupe	For reasons of confidentiality external persons may only be invited on the decision of the Committee.
Vogel & Noot	OS	20/05/98	GSN	The European Works Council may be assisted by experts of its choice. This applies in particular to the information and consultation vis-à-vis the Central Management as well.
Züblin Ag	DE	02/02/98	GSN	The verified non-personnel costs incurred in connection with the EWC meetings, including interpretation and experts' expenses, shall be borne by the management of the Züblin Group.

ANNEXE 13 : ARTICLE 13 / FRAIS DE FONCTIONNEMENT

ABB (Asea Brown Boveri)	SV	07-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats (FEM)	The meeting of the ABB Employees Council Europe with Management will be conducted in English, the corporate language of ABB. Simultaneous translation will be provided on special request in case the Employees' Representatives concerned cannot follow well enough the English with regard to a meaningful participation in the Council meeting with Management. To encourage and facilitate the dialogue between the Employees' Representatives and Representatives of Management it is intended, in the long-run, to communicate and discuss in the English language only. The ABB Countries in Region Europe will offer training opportunities to the Employees' Representatives at their request regarding the English language and ABB's financial results. "Training" is understood as seminars and courses to facilitate the understanding of the actual results of the previous business year of ABB in Europe and the market situation as well as to improve the English language capabilities. Expenses for travel, accommodation and training for the Employees' Representatives in the ABB Employees Council Europe and in its Select Committee will be borne by the respective ABB Countries according to their local rules and practices. The operating expenses of the ABB Employees Council Europe meetings as well as the agreed upon expenses for the outside expert will be borne by ABB Europe.
Accor	FR	06-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Delegates participating at the annual meeting will receive the authorisations for absence necessary to participate in the meetings of the Committee (preparatory and general). Their remuneration will not be reduced as a result of participation in this meeting. Hours of absence will not be counted against the time to which they are entitled to fulfil their mandates at the national level. Costs of travel and accommodations for ACCOR employees are the responsibility of the employing enterprise. They will lodge, where possible, in hotels of the ACCOR Group. The other delegates are the responsibility of their union. In the exercise of their mandate, delegates will benefit from the protection for workers' representatives provided by legislation or national practice in their own country. ACCOR is responsible for all costs linked directly to meetings of the Committee, including rental of the hall and the costs of interpretation. They will lodge, where possible, in hotels of the ACCOR Group.
Adtranz	DE/CH	09-96	Représentants de différents Etats	The working language and the language employed in the Council Meetings shall be English, the corporate language. In such cases where Employee Representatives do not possess an adequate command of English, the Affiliated Companies named in Appendix 1 shall take measures to ensure that their Employee Representatives receive tuition in English to enable them to perform their tasks as Employee Representatives. Until then simultaneous interpretation shall be provided as required. The same shall apply to the translation of the invitation of the Council Meeting, the information to be attached to the invitation pursuant to § 4 Paragraph (4) and the jointly worked out and signed minutes in accordance with § 5 Paragraph (3). Furthermore, the Employee Representatives shall be entitled to tuition in financial/commercial matters and labour law to the extent that such tuition is required for the performing of their tasks as Employee Representative.6.1.The costs for the election of Employee Representatives, for their participation in meetings of the Council or the Select committee, and for tuition in accordance with § 4 Paragraph(8) shall be borne by the Affiliated Companies to which the respective Employee Representative belongs. The costs for the preparation and holding of meetings of the Council (including the costs of the external expert(s) in accordance with § 4 Paragraph (9))and the Select Committee shall be borne by WWADT. The same shall apply accordingly for the provision of the requisite organizational support(for example by the provision of secretarial services, telecommunications facilities and office space) of the Council, the Select Committee and the Employee Representatives.(2) The Council and the Select Committee shall have no budget of their own.
Aer Lingus	IR	09-96	Syndicats de différents Etats	The working language of the meetings will be English. However, interpretation facilities will be made available if and when necessary. Documents will be translated into all relevant languages, where necessary, at either local or central level, depending on the complexity of the documents concerned.5.7. The Company or its subsidiaries will cover all relevant expenses of employee representatives attending ECRC meetings. Such expenses will include: travel; meals; accommodation. The cost of translations and interpretations, and Experts deemed necessary to assist the ECRC in its work will also be covered. Secretariat costs will also be covered.7.1. It is agreed that support training may be necessary to assist participants to improve their skills for the effective operation of the ECRC. The necessary areas for training will be identified and agreed and appropriate training will be implemented. Adequate time, facilities and resources shall be provided to the ECRC members to carry out their functions. Employee representatives will be given time off from normal duties with pay, together with the minimum necessary travelling time, where necessary, to attend the meetings All arrangements for time off and travel, where necessary, must be arranged in advance by the employee representatives and their local management. It is agreed that the Company will provide the necessary travel arrangements, and releases where necessary, to ensure that employee representatives can attend the full-day's meeting.(Arrangements to be made as per Article 3, paragraph 9.)
Aga	SV	06-1996	Représentants de différents Etats	The operating expenses of the AEC will be covered by the company. The Working Group will annually, during the normal budget process, prepare a budget to be approved by the Chief Executive Officer. AEC member travel expenses should be claimed according to local rules and recharged to the approved cost centre. The meetings will be held and the documentation related to AEC will be given in English. If the English language command of the elected representative of one country is insufficient an interpreter from AGA in that country may be brought to the meetings.
AGF	FR	04-1994	Syndicats de différents Etats	The Group's General Management will bear costs pertaining to ordinary sessions and preparatory meetings : the room and installations for simultaneous interpretation (French, English, plus one other language of the European Union). Travelling expenses and other costs incurred by a staff representative as a result of his stay will be borne by the company to which he belongs in accordance with the practices in force within that company. The staff representative will continue to receive remuneration for the duration of his trip.
Agrevo	DE	12-1994	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	All the national languages of the European Works Council members shall be accorded the same status. The on-site costs of the meeting shall be borne by AgrEvo GmbH.2. All other costs, including hotel and travel expenses incurred by the delegates as well as the costs of their absence from their place of work shall be borne by the respective subsidiary in the country of employment.
Ahlstrom	SF	06-1996	Représentants de différents Etats	The respective hosts/the management of the Ahlstrom Group or the managements of its industrial groups/shall attend to the organisation of the meetings, cover the costs of the meetings, act as organiser and chair the meetings. The invitations, agendas, documents and minutes of the meetings shall be provided in English but shall also be provided in translation in languages which are understood by the participants. The presentations and contributions to the discussions shall be translated into the same languages. Simultaneous interpreting services shall be provided at the meetings held at Ahlstrom level.
Air products	USA	05-1996	Représentants de différents Etats	The employees' representatives shall be given paid leave from their work for the meeting(including travel to and from the meeting). The travel costs and appropriate travel expenses shall be borne by Air Products. Release from work and business travel is to be arranged between the employee and his local manager. Air Products shall bear the expenses for the meeting venue and accommodations. The meeting language shall be English. Employees' representatives who do not speak English shall be provided with simultaneous interpretation.
AIRBUS INDUSTRIE	FR/ES/DE/UK	01-1992	Syndicats d'un seul Etat	BUDGET OF THE AL STAFF COUNCIL This will be equal to the total of the following amounts:- 5% of the gross mass salary of the AIRBUS INDUSTRIE employees including a maximum of 3% for providing a catering service for employees directly responsible to the Management.- 2% of the gross mass salary of AEROSPATIALE secondes. In order to resolve the financing problem relating to AS secondes, an agreement between the AS Toulouse works council and the AI STAFF COUNCIL shall be negotiated before any payment is made.- 2% of the theoretical gross mass salary (theoretical = mean salary for AIRBUS INDUSTRIE and AEROSPATIALE secondes) for BAe, CASA and DA secondes in proportion to the number of employees in each of the partner companies.
ALBERT FISHER GROUP	UK	09-1996	non précisé	The meetings will be conducted in English which is the official working language of the Group. The agenda, minutes and any additional information will be produced in English and be translated into other languages as appropriate. To ensure as far as possible that there is meaningful representation and a full exchange of views, simultaneous interpretation facilities will be made available as may be necessary. English language training will also be offered to Employee Representatives, at the discretion of the Secretary. The Group will bear the cost of the meeting venue, translation facilities, reasonable accommodation and the travel expenses of the Employee Representatives. Employee Representatives will be given time off with pay from their normal duties to attend the meeting of the Forum, together with the necessary traveling time. All arrangements for time off and travel must be arranged and agreed in advance by Employee Representatives with their local management. Facilities and time off will be made available for a meeting of Employee Representatives on the afternoon before the meeting at the same location as the Forum. Consequently, it will normally include one overnight stay.
ALCAN	CA	09-1996	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Written information by central management are in the English language. If necessary, there will be translations into the European languages represented in the EBR. The official language during meetings is English. For those members whose command of the English language is not sufficient, central management shall ensure that sufficient means of translation are being offered. This is also applicable to the preparatory dialogues. The expenses necessary to cover for the organization and carrying-out of EBR business shall be paid for by central management. The travel expenses of the EBR members shall be reimbursed to them according to the national Alcan practices. The same shall apply for the expenses arising from providing written information on results of the EBR meetings to the representatives of labor or employees directly. Central management shall cover the costs for hiring an expert if one is necessary for fulfillment of the EBR's tasks.
ALCATEL ALSTHOM	FR	06-1996	Syndicats de différents Etats	After approval, they will be translated in the six languages mentioned below in c) and distributed by General Management to the ECID members and to the different subsidiaries of the group. Time spent by the ECID members at the preparatory and plenary meetings will be reimbursed as for normal work. This reimbursement, as well as travel and accommodation cost, will be made by the companies employing the ECID members in line with local company rules or practices. As required, the necessary time to practice the ECID mandate will be evaluated according to local rules or practices in the employing company, in coordination with the General Management. Each member of the Coordinating Committee will in addition have at his/her disposal a maximum of 13 workdays per year and per mandate period of two years and the possibility to make 4 business trips for the total mandate period, to be used within the countries represented

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective et la limite de la responsabilité des syndicats

				at ECID. Salary as well as travel and accommodation cost will be reimbursed by the companies employing the members in line with local company rules or practices. When traveling, the members of the Coordinating Committee can visit a site of a group company, subject to previous agreement from the site director, to meet with the elected or union designated personnel representative. The relevant site director should have received the request sufficiently in advance to be able to give an answer and, as case may be, to make the necessary arrangements for the meeting. The ECID members from the country with the relevant site, can participate in this meeting within time limits and means that he/she may have in the employing company and following local company rules or practices.
Alfa Laval	SV	05-1996	non précisé	The AL EEF and AL EEC meetings will be conducted in English. Elected representatives will be qualified to attend English training. During a transition period, interpretation will be arranged. English language training costs will be taken by Group Management provided that the person is following an approved and examinable programme of education. The operating expenses of AL EEF and AL EEC, activities in connection with those and the training of representatives will be financed by Alfa Laval Group Management except : The costs for employee representatives salary, normal employee benefits, allowance, travel and accommodation which shall be paid by the employing company. Travel arrangements, allowances, etc., have to be in accordance with the local policy for business journeys. To make it possible to fulfil their mandate, the representatives are entitled to paid leave of absence to attend AL EEC and/or AL EEF meetings, including time for travelling and reasonable preparation time. The costs of interpretation shall be re-invoiced to the companies in the country that require this support, this will be allocated pro-rata based on the number of employees in the companies.
Allianz	DE	07-1996	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The conference and reporting language shall be German. All necessary interpreting or translating services shall be provided. The managing committee and the AEC shall receive any necessary translations of documentation and these shall be provided in advance, if time allows. Allianz AG Holding shall bear all the necessary costs occasioned by the activities of the AEC. These costs shall be planned together with the managing committee. Whether or not experts are to be called in shall be agreed in advance with Allianz AG Holding. Members of the AEC shall submit their travel costs and other expenses to the company administering their contract of employment. These costs shall be calculated on the basis of the locally applicable regulations and charged to Allianz AG Holding. The managing committee shall charge all remaining costs to Allianz AG Holding.
ALLIED DOMEQ	UK	07-1996	Représentants de différents Etats	Meetings will be held in English with simultaneous interpretation provided into the other main European languages. Minutes will be translated into these languages. Allied Domecq will fund the costs involved in holding these meetings, including travel and accommodation costs for employee representatives. A working team comprising the Management and Employee Co-ordinators will prepare annually a budget for approval by the Chairman during the normal budget process. Employee representatives will be given time off with pay to attend the pre-meeting and the full meeting each year. Such arrangements will be the responsibility of the local employing companies in accordance with their current practices and agreements.
ALTANA	DE	09-1996	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The language of the meetings is German. For members of the ALTANA Euro Forum who cannot follow the discussions in German a simultaneous translation service will be provided. The necessary and appropriate costs arising in connection with the meetings of the ALTANA Euro Forum and the steering committee shall be borne by ALTANA AG.
Alusuisse-Lonza Holding AG	CH	09-1996	Comité d'entreprise de différents Etats	The information and consultation with the Members of the European Works Council shall be made in the English or in the German language, with translation in a previously indicated Time spent by the Delegates travelling to the venue of and for participating in the meetings of the European Works Council and in the preparatory meetings (§ 6.5) shall be counted as effective working time in accordance with the rules concerning the activities of Employees' Representatives issued by their respective employer. In addition the Delegates shall be entitled to take one working day for preparation of the meetings. Official language of the Member Country represented by the Delegate concerned. Each Delegate has the right to express his/her opinion in the indicated official language of the Member Country represented by him/her and to follow the discussions in this language. The costs incurred in connection with the preparatory meeting (§ 6.5) and the meetings of the European Works Council (e.g. for meeting room, refreshments, technical infrastructure, translation services etc.) shall be borne by A-L Europe in the framework of a budget which shall be established by the Chairman of the European Works Council together with the Managing Director of A-L Europe.
AMYLUM	BE	09-1996	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The costs associated with the operation of the EWC shall be to the charge of the Amylum Group, who shall provide a budget in this respect (eg. accommodation, meeting room, translations, etc). Wages and travelling costs shall be to the charge of the participating group companies.
ANTIBIOTICOS	IT/ES	09-1996	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Simultaneous interpretation shall be provided for both meetings, as well as Italian and Spanish translations of the necessary documents. The costs incurred for the organization of the meetings, for the participants' travel, board and lodging, and for the simultaneous interpretation service shall be borne by ANTIBIOTICOS. The members of the Council shall enjoy paid leave in order to take part in the meetings and in order to fulfil their functions. Furthermore, specific training courses for the Council members may be agreed upon.
APPLE	USA	08-1996	Human Resource Managers from each of Apple Europe's largest subsidiaries, the European Training & Development Manager and the Senior Legal Counsel, Europe,	Should travel be required, then arrangements will be subject to usual Apple European travel policy. Time spent attending the meeting will be considered as normal working time and will be remunerated accordingly. Apple Europe shall be held responsible for all costs associated with the holding of the Apple European Employee Consultation Forum meetings according to a cost structure (presented separately) which outlines the range of costs that will be incurred (e.g. travel, accommodation, etc.). The Forum shall have a budget that is allocated from the management budget of the Human Resources department of Apple Europe and is managed separately by that office. Forum meetings, as well as Minutes from Forum meetings, will be conducted in English.
APV	UK	09-1996	Représentants de différents Etats	The APV Group will meet the reasonable costs of interpretation and translation services, approved travel, accommodation and subsistence costs and all other reasonable expenses incurred by AEF members in the course of their duties AEF Employee Representatives will be released from normal employment duties for the reasonable time required to attend to AEF business without loss of normal salary and allowances. As English is the company language across APV, AEF meetings will be conducted in English. Suitable translation facilities will be provided as agreed between the Chairman of the ERSF and the Director Group Human Resources or his nominee
AR A M A R K	DE	01/09/96	Représentants de différents Etats	The meetings of the EAFA shall be held in English. Simultaneous interpretation facilities shall be made available as needed. The present agreement is written in English, with appropriate translations. In the event that questions or disputes arise, the English version is to be consulted. The costs incurred in operating the Forum (including translation services and the costs relating to the negotiation venue, but not limited to those items exclusively) shall be covered by the International Division of ARAMARK Global Food and Support Services (GFSS). The costs relating to the salaries and travel and accommodation expenses of the employee representatives attending Forum meetings shall be borne by Aramark GFSS or the local undertakings to which the respective employees belong, in agreement with the customary corporate practice in the country in which those employees are employed. Aramark GFSS International Division shall apply for public funds or subsidies which may occasionally be made available by the European Commission, national governments or other public authorities, where it considers such action appropriate. Aramark shall perform all of the relevant auditing processes imposed by such bodies.
ARBED GROUP	LU	05-1996	Représentants de différents Etats	The working languages of the ECC shall be simultaneously French, Dutch and German. Time which members of the ECC spend attending the EEC meetings and ordinary/extraordinary meetings of the ECC, as well as time spent travelling to these meetings, shall be deemed equivalent to normal working time (with no entitlement to overtime pay) and shall be remunerated accordingly by the employers concerned. Travelling expenses and accommodation costs. Travelling expenses and, where necessary, accommodation costs incurred by ECC/EEC members in connection with participation in the meetings shall be reimbursed by the employers concerned in accordance with their normal practice. Experts' costs. The costs of retaining experts (fee, travelling expenses, accommodation costs) shall be borne by the Management Board. Where the services of an expert are retained, the associated costs shall require prior agreement between the expert concerned and the Chairman of the ECC. Direct costs of meetings. All direct costs arising from ECC meetings and the EEC meetings (such as the provision of a room, projection equipment, recording equipment, translation services, mailing of letters convening meetings and the minutes) shall be borne by the Management Board.
ARMSTRONG WORLD INDUSTRY	USA	08-1996	Représentants de différents Etats	The main language in the BOARD shall be English which is the common business language of the ABP/FLOORING Group. Interpreters shall be provided to give simultaneous translation into German and French. If necessary, Dutch interpreters shall also be provided.(2) The agenda minutes and summary records of the BOARD meetings shall be prepared in the Dutch, English, French and German languages. The ABP/FLOORING Group shall pay the costs of all meetings of the BOARD, including reasonable vouched expenses for travel and accommodation of its members and any necessary replacements, reimbursed on the basis of local business expenses policy, as well as their normal salaries while travelling to and attending meetings of the BOARD.
Arjo Wiggins Appleton	UK	09-1996	Représentants de différents Etats	The Company will arrange and pay the cost of a simultaneous translation service to the pre-meeting. Representatives will be entitled to the use of the meeting room and translation facilities for one hour after the end of the AWA EWC meeting. Simultaneous translation will be provided for all countries represented at the Council meeting. All documentation of the Council proceedings and relating to the Council's activities will be printed at least in English and French languages. It is the responsibility of the Senior Manager of each country to reproduce the précis referred to in Article 9 in the local language. Representatives will be paid normal gross basic earnings for time lost from work to attend the Council meeting, and the pre-meeting. The same practice will apply for time lost from work in travelling to and from the venues. Hotel accommodation shall be arranged by the Administrator and paid for by the Company. All approved expenses incurred in attending the AWA EWC, the pre-meeting and exceptional meetings will be reimbursed by the Administrator. The representatives will be provided with all means necessary to carry out their function including the use of telephone, fax and photocopying equipment. Any approved costs incurred will be paid by the Company.
Assa Abloy	SV	09-1996	Représentants de différents Etats	The meetings of the Works Council shall be held in the corporate language of the ASSA ABLOY-group which is English. At the request of the Working Committee simultaneous interpretation shall, within the limits set out in the approved budget, be provided for members in need of such interpretation. It is the intention of the parties that members of the Works Council shall master English to such an extent that simultaneous interpretation is not necessary. In addition to the annual meeting between the Works Council and management of the ASSA ABLOY-group the Works Council shall be entitled to a separate meeting for one day each year. The total time consumed by such separate meeting of the Works

				Council, including travelling time, shall not be more than one (1) working day. To ensure that the discussions of the Works Council are as fruitful as possible in the perspective of both parties ASSA ABLOY will offer members of the Works Council education in the English language and on economic and technical issues especially related to the business of the ASSA ABLOY-group. The costs of such education shall be covered by the approved budget of the Works Council and the education shall take place outside normal working hours. The reasonable costs of the activities of the Works Council and its Working Committee shall be borne by ASSA ABLOY to the extent that they are covered by the approved budget. Examples of such costs to be paid by ASSA ABLOY are costs for meetings, translation, interpretation and attendance of experts. Costs for the salaries, travels and living expenses of the members of the Works Council, when they are attending meetings arranged in accordance with this Agreement, shall be paid by the respective employers of each member in accordance with the local rules and agreements.
ASSIDOMÂN	SV	09-1996	Représentants de différents Etats	Moreover, members of the ADEWC shall be given an opportunity to hold a further meeting for one working day each year. The ADEWC Executive Committee shall agree with the Group Staff Personnel on the time and venue for this meeting. Group management may also participate in this meeting should they so wish. Together with the Executive Committee, Group Staff Personnel shall prepare a budget each year for the ADEWC's activities in connection with the normal budget process, at the request of the Group CEO. The budget shall include the cost of meetings, interpreting, translating, etc. Reasonable expenses which are directly related to membership of the ADEWC and which the members incur on account of their duties, such as accommodation and travel, shall be defrayed in accordance with local company procedures and shall be invoiced to the parent company. It is thus assumed that members of the ADEWC retain their pay and other conditions of employment while performing their duties, and that the local company concerned pays these. TRAINING English is the working language of the Group and Group management will communicate in English. It is essential that members of the ADEWC are proficient in both spoken and written English, why they must be ready to learn the language. They will get a suitable internal training at local level to enable them to satisfy the demands that will be made upon them. The goal of this language training is that after two years each member should be able to communicate so well in English, spoken and written, that all communication can be carried out solely in this language. Translating and interpreting services will be provided as long as the parties consider this to be necessary. Other training in, e.g. cross-cultural relations, may be provided subject to agreement between Group Personnel Staff and the Executive Committee. In order to be able to carry out their duties efficiently, each member of the ADEWC should have access to technical and other aids which are in common use for internal communication in the company. The cost of this will be defrayed by the local company.
ASTRA	LU	10-1996	Représentants de différents Etats	The AEF meeting will be conducted in the English language. Simultaneous interpretation to other required languages will be available at the meeting. To ensure that the AEF representatives can contribute in an efficient way ASTRA shall, when necessary, offer training in English as well as in business and financial matters, particularly related to the ASTRA situation. This training shall be organised in the local country but will be financed by the Group Management. The operating expenses of the AEF meeting as well as agreed expert and translation costs will be financed by the Group Management. The costs of salary, travel and accommodation for meetings established by this agreement will be paid by the local company in accordance with its policy for normal business trips. In line with ASTRA's values and principles the debate in the AEF should be as open as possible. There will, however, be occasions when commercial reasons and stock market regulations breaches this duty of confidentiality will be prohibited from further proceedings of the AEF and may be the subject of other disciplinary actions. Employee Representatives shall, in the exercise of their functions under this agreement, enjoy the same protection and guarantee provided for employee representatives by the national legislation or practice and agreement in their respective country of employment.
ASW	UK	05-1996	non précisé	The meeting will be held in English, with facilities being available, where appropriate, for interpretation and translation into other main languages. Currently these could be French, German, Dutch and Italian. This may change if the composition of the Conference changes. Facilities, including interpretation and translation, will be made available for the employee representatives to meet together for a pre-meeting in the afternoon prior to the Conference, and a debriefing after the Conference. The company will bear the costs of the Conference including interpretation and translation services, and the travel and accommodation costs of employee representatives. Employee representatives will be given time off from their normal duties with pay to attend the pre-meeting, the debrief meeting and the Conference itself, together with the minimum necessary travelling time. Employee representatives must be able to fully represent and report back to colleagues, and all arrangements for time off and travel must be consistent with existing practice, and arranged in advance, with the knowledge and approval of their local management.
ATLAS COPCO AB	SV	10-1995	Représentants de différents Etats	The members of the Council and the Working Group will be given the opportunity to perform their duties during working hours and they will be covered by the national laws and agreements, which should protect the members at the work place. Members of the Council will also be protected against all discriminating actions. Division Presidents and Vice Presidents of Holding Companies in countries covered by this Agreement will be informed by Group Management of the existence and contents of this Agreement. Atlas Copco AB shall cover the costs for meeting rooms, interpretations, translations and common meals for personnel representatives in connection with the meetings of the Council. Salaries, daily allowances, travels and lodging/in a most cost-efficient way/will be paid by the local companies. To a reasonable extent, the members are allowed free time for the assignment. Atlas Copco AB shall cover the costs for the Working Group in accordance with the budget approved each year.
AXA	FR	06-1996	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Finally, the CEG bureau shall be granted an annual budget of FRF150,000, to be used to cover inherent operating expenses and the costs associated with meetings (secretarial, meetings, travel and interpretation for example). This budget shall take the form of a credit line in the Group Corporate Human Resources Department budget. The latter shall reimburse expenditures upon presentation of invoices, up to the budget limitations established herein. In the second line of Section 5.4.1., the number of specific credit hours shall now be 150 per year. In addition, the Secretary shall be granted the status of half-time detachment, and the other members of the bureau shall be granted fifty (50) credit hours annually for the preparation of their CEG assignment report, to be used in the time period falling between said assignment and the annual meeting which is held outside France.
DEUTSCHE BABCOCK	DE	08-1996	Comité d'entreprise de différents Etats	Simultaneous interpretation is to be ensured in all the necessary languages during the meeting of the European Circle, the preliminary discussion of the employees, and the meeting of the executive committee. The necessary operating expenses of the European Circle shall be borne by DEUTSCHEBABCOCK AG. The same applies to the meeting expenses. The travelling and accommodation expenses and other necessary expenses of the company participants shall be borne by the respective companies. The expenses incurred for an expert shall be borne by DEUTSCHE BABCOCK AG. Necessary expenses for training the members of the European Circle shall be borne by the national companies.
BAKER HUGHES	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	Relevant training will be offered to all those elected as Employee Representatives to promote the success of the BCF. The first session will take place just prior to the meeting of the BCF. Thereafter on an as-needed basis. Training of Alternate Employee Representatives will in the first instance be the responsibility of the respective Employee Representatives. The operating expenses of the BCF and the preparatory meeting will be financed by Group Management. The costs of salary, travel and accommodation for meetings established by this Agreement will be paid by the business divisions employing the respective Employee Representatives. All parties to this Agreement will cooperate in obtaining any funding or subsidies towards these costs that may be available, from time to time, from the European Commission, national governments or other public authorities.
BARCLAYS	UK	09-1996	Représentants de différents Etats	Attendance at all BGEF meetings will be considered to be a business trip, as far as the payments of salary, time, travel and accommodation expenses are concerned. These expenses will be reimbursed by Central Management according to local policies and procedures. Reasonable additional expenses will also be reimbursed. The cost of the meeting, facilities, and interpretation will be borne by the Central Management. Costs incurred by an expert in connection with giving advice to Employee Representatives on those matters to be discussed at an authorized BGEF pre-meeting, will be funded by Central Management. These costs may include reasonable travel, consultancy time, overnight costs (where an overnight stay is necessary), and other reasonable expenses up to a maximum stated in an annual budget, set by Central Management. The official working language of the BGEF will be English, and all meetings will be conducted in English. Suitable interpretation facilities will be provided as required. Written records of the meeting will be translated centrally into the official working languages of the European Union, and will be available on request to BGEF members.
BASS	UK	09-1996	Représentants de différents Etats	Where required for necessary Forum business, an Employee Representative may use a telephone at his place of work to contact, during normal working hours, other Employee Representatives or any Employees whom he represents. Employee Representatives will be given reasonable facilities for the performance of their necessary duties subject to the overriding discretion of their Human Resources Directors/Managers. Employee Representatives will be given sufficient time off with pay to allow them to attend the meetings and Pre-meetings of the Forum. Payment should be made at such a level as to ensure that the Employee Representatives are neither better nor worse off attending such meetings than they would be if they were working their normal working hours. The working language of all meetings and Pre-meetings of the Forum and any related meetings will be English. The minutes of meetings will also be recorded using the English language. Any need for translation facilities will be assessed from time to time by the Forum Secretariat according to the needs of Employee Representatives and Central Management Representatives. Bass PLC will be responsible for the costs of organising meetings and Pre-meetings of the Forum including any translation costs where appropriate. Costs in relation to accommodation, travel and subsistence incurred by any attendees will be reimbursed by the relevant Bass Division in accordance with that Division's policy and procedures with regard to reimbursement of expenses from time to time.
BAT INDUSTRIES PLC	UK	09-1996	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Central Management shall, on the receipt of satisfactory documentary evidence pay for the reasonable expenses of the Standing Experts for attending EEC meetings or authorised EEC pre-meetings and an Additional Expert (if required) for attending authorised EEC pre-meetings. However these expenses shall not include any remuneration or other fees of the Additional Expert other than for him attending an authorised pre-meeting of Employee Representatives. It is accepted that Standing Experts shall not charge fees or remuneration to Central Management in connection with the EEC. Employee Representatives or their Substitutes shall be entitled to paid time off work to attend EEC Meetings and pre-meetings under Clause 3.9 above in accordance with the laws and practice applicable for worker representatives in the Associate which employs them. Travelling time shall not be with pay unless within the Employee Representative's normal working hours. Any pay due to any Employee Representative shall be made by local management of the relevant Associate. Local management of the relevant Associate shall reimburse Employee Representatives/Substitutes for their reasonable travelling and accommodation expenses in accordance with local policies and procedures relating to business expenses applicable from time to time to employees of the same status as the particular Employee Representative or his substitute. Where appropriate and practical, hotel accommodation will be arranged centrally by the Central Management Co-ordinator. Central Management shall procure the provision of such appropriate office facilities which are reasonably necessary to enable the Employee Representatives Co-ordinators and their deputies to carry out their functions in relation to EEC Meetings. 7.4 In addition to the reimbursement of experts' expenses and costs under Clause 3.12 above, Central Management will provide to the organisation (howsoever named) comprising all the Employee Representatives from time to time a sum of £ 5,000 per annum (or such other sum as shall be agreed) to deal with the miscellaneous expenses of the Employee Representatives.
Bau Holding	OS	09-1996	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	All of the costs and expenditure incurred in the organisations of meetings of the European Forum –including travel expenses, costs incurred in the accommodation, meals and training of participants, translation and interpreting costs, office costs and the cost of typing and the necessary office materials/shall be covered from the annual budget made available to the European Forum by the Board of Directors of the BH. The annual budget for the above-mentioned expenses and organisational costs shall be determined on the principle of economy and with maximum use of the existing facilities of the BAU HOLDING Group subject to the mutual agreement of the Board of Directors of the BH and the Chairperson of the European Forum. The employee representatives shall be formally granted time release by their respective employers so that they can take part in the meetings, without prejudice to their entitlement to wages. The European Forum may call

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

entre autonomie collective et hétéronomie

European University Institute

				in experts with regard to specific selective tasks which are necessary for the activities of the Forum. If the European Forum requires that the costs incurred in calling in such experts be covered by the BH, these experts may only by called in with the agreement of the BH and/or only after the costs for calling in these experts have been determined jointly.
BAXTER	USA	05-1997	Représentants de différents Etats	All meetings, information, documentation (including the agenda, minutes and summary accounts) shall be only in English which is the common/business language of BAXTER in Europe. For this reason, all FORUM members should possess a knowledge of the English language sufficient to participate effectively therein. The operating expenses of the FORUM itself, as well as the travel and accommodation expenses of its members shall all be covered by BAXTER. Employees' representatives shall continue to be paid their salaries while attending FORUM meetings.
BAYER AG	DE	10-1994	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Bayer AG shall be responsible for the costs of organising meetings of the European Forum. Travel and accommodation expenses for participants shall be paid by their company.
BBL	BE	06-1996	Représentants de différents Etats	The European Works Council shall operate in accordance with the language regulations of the Member States concerned. Various languages shall be used on a basis of absolute equality. The texts from meetings with the central management shall be translated and interpreted under the supervision of the central management. Simultaneous interpretation shall be provided for the meeting with the central management and meetings of the European Works Council. The essential operating costs of the European Works Council shall be borne by the central management. Essential operating costs are understood to mean:- the costs of the preparatory meeting;- the costs of the meetings with the central management. The central management shall retain full decision-making power regarding all expenses inherent in the operating of the European Works Council. The costs will therefore only be reimbursed provided that the expenses are submitted to the central management and approved beforehand. The central management expressly reserves the right to require that the necessary supporting documents be submitted. Members of the European Works Council are exempt from the performance of their duties in order to be able to fulfil their mandate in an appropriate manner. The extent and scope of this exemption shall be defined by local legislation.
BCM	UK	09-1996	Représentants de différents Etats	Training for staff unfamiliar with the Staff Council format will be provided by the Company prior to their first meeting. Language: The Council's official language is English and all meetings will therefore be conducted in English.
Behr	DE	1996	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The operating costs of the European Works Council shall be borne by BEHR GmbH & Co. These costs include in particular:- experts appointed by the European Works Council- the routine management costs- the payment of wages or salaries for the members of the European Works Council for the period of absence necessary for the performance of their duties- the costs of the material resources necessary to the appropriate performance of duties, such as premises, writing material, literature, newspapers, office staff, information material which the European Works Council produces for the purpose of informing employees, travel expenses, telephone charges and training costs- the costs incurred in the organisation of the meetings of the European Works Council including interpretation facilities and the travel and accommodation expenses of the members of the European Works Council and of the select committee.
BEIERSDORF AG	DE	03-1995	Comité d'entreprise de différents Etats	The Group will bear the costs of the European Dialogue.
BENCKISER	DE	09-1996	Représentants de différents Etats	The necessary cost of the Europe Body's work shall be paid by Joh. A. Benckiser GmbH. The travelling expenses of members of the Europe Body shall be paid by the respective subsidiaries. The cost of events shall be charged directly to Joh. A. Benckiser GmbH via the local organiser by way of an overall invoice; subsistence expenses included therein shall be on-debited to the respective subsidiaries via a key of persons.
BICC CABLES	UK	09-1996	non précisé	The meeting will be conducted in English with facilities being made available for translation into the languages represented in the Forum. Such facilities will be made available for the pre-meeting. All reasonable costs incurred in the operation of the EWC will be met by the Company. No expenditure or commitment to expenditure will be given without pre-agreement from the Company. Employee representatives will be given time off from their normal duties with pay to attend the pre-meeting and Forum, together with the necessary travelling time. They will not suffer in any way, such as loss of status or remuneration, as a result of their participation in the Forum. Appropriate training will be given to all representatives of the Forum.
Bilfinger + Berger	DE	09-1996	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the European Works Council should have adequate knowledge of German or, at least, English. The working language at the meetings shall be German, the necessary interpreting services must be ensured as the case may be. The costs incurred in the organisation of the meetings of the European Works Council, including the costs for interpreters and experts, shall be borne by the Bilfinger + Berger group. This shall also apply to accommodation costs. a) The members' travel expenses shall be borne by the respective national undertakings and/or establishments. b) The operating expenses of the European Works Council shall be borne by the group. c) The costs incurred in the undertakings or establishments as the result of the exercise of the activities of the European Works Council shall be borne by the respective undertakings and/or establishments. d) Members of the European Works Council shall be released from their occupational activities for their work in the European Works Council without any reduction of their pay. e) The group management shall ensure that the national undertakings and/or establishments fulfill the financial obligations devolving upon them from the present agreement.
Bilia AB	SF	09-1997	non précisé	In addition to that, employee representatives on European Works Councils have the right to hold one additional, separate meeting per year. The objective is to be able to hold European Works Council meetings for Bilia AB in English. 9.2 In order to ensure that the discussions of the European Works Council are as fruitful as possible for both parties, Bilia AB will, within the established budgetary framework (see Article 10), offer members the possibility of taking courses in English and technical and business economics that are particularly relevant to the operations of Bilia AB. This instruction shall be provided during working hours with no loss of employment benefits.
BLUE CIRCLE INDUSTRIES	UK	09-1996	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The meetings will be conducted in English which is the official working language of the Group. The agenda, minutes and any additional information will be produced in English and be translated into other languages as appropriate. To ensure as far as possible that there is meaningful representation and a full exchange of views, simultaneous interpretation facilities will be made available as may be necessary. English language training will also be offered to Employee Representatives, at the discretion of the Chairman. j) Facilities and time off will be made available for travel to the location of the meeting, attendance at a representatives pre-meeting in the afternoon prior to the day of the meeting and an informal gathering on the evening prior to the day of the meeting. Consequently, it will normally include one overnight stay. Employee Representatives will be given time off with pay from their normal duties to attend the meeting of the Forum, together with the necessary traveling time. All arrangements for time off and travel must be arranged and agreed in advance by Employee Representatives with their local management.
BMW	DE	03-1996	Représentants de différents Etats	The costs of the annual meeting of the BMW EURO Forum shall be borne by the employer in accordance with a cost schedule agreed by the parties. BMW EURO Works Council does not have its own budget. To the extent to which activities on the part of the Chairman or the Inner Committee, in exercising their official duties, result in further costs, such additional costs shall be borne by the respective national company.
BNP	FR	10/07/96	Syndicats d'un seul Etat	The general management of BNP SA shall bear the costs relating to meetings of the European Works Council (room and simultaneous interpretation facilities). The general management of BNP SA, as well as each subsidiary or branch, shall bear the accommodation and travelling expenses of each participant, in accordance with the rules on mission costs applicable in the entity concerned. The time needed by representative to travel to, attend and return from meetings of the European Works Council shall be paid as actual working time.
BOC Group	UK	21/06/96	non précisé	The Company undertakes that representatives and deputies (if required on a temporary basis) will be supported, encouraged and trained in the skills and topics necessary for them to function effectively as members of the BOCEF. Training activities will be arranged by the Company for employee representatives elected to the BOCEF prior to the meeting in 1997. These will include skills and awareness training at local /national level and a Company briefing seminar prior to the inaugural pre-meeting / forum. Ongoing training for newly elected members of the BOCEF will be handled on a local/individual basis.
BOEHRINGER INGELHEIM	DE	25/06/96	Comité d'entreprise de différents Etats	English is the official language of the European Forum. All meetings will be held in English. If necessary a simultaneous interpretation in not more than 4 other languages (German, French, Italian and Spanish) shall be provided. The translation of the preliminary documents and the minutes of the meetings must be organised on a country by country basis. h) Costs The costs of all meetings of the European Forum and the European Forum Committee will be borne by the Employer. The costs of traveling and accommodation caused by those meetings as well as costs of the preparation of those meetings including necessary office material will be borne by the Boehringer Ingelheim Company who is the employer of the respective Employee Representative(s) in accordance with national practice. The Employee Representatives are entitled to paid leave of absence to attend the meetings described in Article 5 above and will be given the necessary and reasonable time to prepare themselves for these meetings.
BOHLER UDDEHOLM	OS	27/08/96	Représentants de différents Etats	The following costs and administrative expenses incurred by the Executive Committee shall be borne by the Company:- Costs incurred in organising the Executive Committee meeting (5.1)- Accommodation and travel expenses- Interpreter costs where it is necessary to call in an interpreter- Necessary translation costs. In addition, the Company shall, to ensure that the bodies provided for in this Agreement can perform their functions under said Agreement effectively, provide the same with an annual amount of money for administrative expenditure and necessary further training (especially language training) of the members of the European Works Council, such sum to be agreed between Group Management and the Chairperson of the Presiding Committee. The financial resources granted to the European Works Council shall be administered by the Chairperson of the Presiding Committee and one further member of the Presiding Committee. Group Management shall have the right to inspect the books relating to such financial resources. 8.2 The members of the European Works Council shall be released for the time required to perform their activities arising from the provisions of this Agreement and shall continue to receive their normal pay accordingly. a) EWC representatives are entitled to have the following joint training facilities:- 3 days in the first year of each EWC term of four years; 1 day in the next years of each EWC term of four years; these training days have to be organised in connection to the annual meeting of the EWC with the management. b) In consultation with the local management, on national level EWC representatives will get additional facilities (training days) to be trained/educated on European consultation and information issues (excluded English courses). If possible these facilities (training days) are part of the existing training facilities as provided for under national law or practice regarding local information and consultation bodies. If those facilities are not sufficient or do not exist at all additional arrangements have to be made between the EWC representative concerned and local management. 12) LANGUAGE The official language of all documents and meetings will be English. Simultaneous interpretation and written translations will be provided, if necessary. This necessity will be a joint decision of the management and the EWC. As far as possible, the aim is to hold the meetings in English. To this end, the local management will ensure that the EWC representatives are given the opportunity to take English courses.
BOLS WESSANEN	Finland	2000	Représentants de différents Etats	In order to fulfill their task efficiently the members of the Executive Committee must have a sufficient knowledge of the English language. f) Resources The company that employs a member of the Executive Committee will provide the necessary resources and information to fulfill their tasks. Such resources will be provided by the member of the Executive Committee and his or her local manager. All costs and expenses necessary to facilitate the

				functioning of the EWC will be borne by BolsWessanen Europe. This includes the costs of the meetings, simultaneous translation, accommodation, meals, computer, fax and telephone use. The company that employs the representative(s) of the employees will enable them to participate in the meetings. To enable them to attend the meetings, the representatives in the EWC will be given time off and their salaries will continue to be paid. All arrangements for time off and travel must be arranged in advance of the meetings in consultations between the representatives of the European employees and their respective local managers.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	non précisé	Measures shall be taken to ensure that interpreting and translation services are provided in each of the languages spoken by the participants, in relation to both the meetings themselves and the documents distributed. Clue Company shall cover all reasonable expenses incurred in relation to the meeting including travelling and accommodation expenses incurred by the Employees' Representatives. Members of the Council may take part in training in accordance with the demands of their function after receiving the agreement of the Management and at the expense of the same. This training may address such matters as economic and financial affairs, language instruction in the language used by the Council, and a general knowledge of labour laws.
BORD NA MONA	IR	31/07/96	Syndicats de différents Etats	Bord na Mona shall bear the operating expenses of the agreed activities of participants in relation to the forum. The meetings shall be conducted in English.
BOREALIS	DK	26/01/94	non précisé	The Council's official language is English. Eventual English training for representatives will be provided for by the company. If judged necessary the company will also provide translators. All costs related to the organisation of the Council meetings are borne by the Company.
Bosch	DE	29/04/98	Représentants de différents Etats	If necessary to prepare the meeting, the document shall be translated into the required languages prior to this and submitted to the EC members in a timely manner. EC members may take part in training sessions performed by Bosch internally in its further training in the economic sphere, which is suited to helping such members perform their tasks and which is required within the framework of the modes of procedure common with the regional company. The same shall apply to language training. The right to undergo any training going beyond this under national law shall remain unaffected. The conference language shall be German with simultaneous translation being provided in the necessary number of languages. Language training for particular individual EC members shall have priority if the expense of interpreting could probably be reduced by this within the term of a mandate. The EC and BC shall make available the necessary tangible resources and office personnel at the headquarters of the company management. The daily tasks, the costs relating to the organisation and execution of the meetings and the travel and accommodation expenses accruing for the participants shall be assumed by the company to the necessary extent. Moreover, the EC members shall have communications resources made available to them to the required extent.
BOSCH-SIEMENS HAUSGERÄTE GMBH	DE	09/09/96	Représentants de différents Etats	The language of the meeting shall be German, with simultaneous interpretation into the necessary number of languages. Language training of individual EC members shall be a priority if it enables a concrete reduction in interpreting expenses. The working time lost due to attending the EC meetings, including necessary out-of-pocket expenditures, shall be compensated.
BOUYGUES	FR	05/05/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Members of the Council shall, in addition to their normal salary for the day of the meeting, receive an additional day's salary (previous day or next day) providing that no additional transport costs shall be incurred. Where the distance and means of transport warrants, an additional travel period may be granted to those representatives based a long way from head office, after approval from the Group Labour Affairs Department. One day's training, per year may be organised by the Group Labour Affairs Department for those new members of the Council who so desire, for the purpose of giving them a better knowledge of the Group and its business in Europe. Members with more than one year's experience on the Council may have one fully paid day per year for training in those fields deemed appropriate to improve the quality of European dialogue. Training shall take place at least three months prior to the date of the annual meeting. Notwithstanding the foregoing, during the Council's first year or operation, the training referred to in the preceding paragraph shall take place during the second half of the month of September 1995. Payment of the European Council for Dialogue's operating expenses. The Council's operating expenses, both for ordinary and extraordinary meetings, shall be paid as follows: Members' transport and accommodation costs: to be paid for by the company which employs the member or his deputy, after approval by the company concerned and under the control of the Bouygues Group. Physical organisation of the meetings: to be paid for centrally by the Bouygues Group, notably translation costs. All exchanges of information shall be translated into a maximum of three languages (other than French) to be determined according to the composition of the Council. To the extent that the meeting takes place during the afternoon, simultaneous translation facilities (equipment and interpreters) shall be made available to staff and trade union representatives during the morning of the same day in order to enable all representatives to prepare jointly for the meeting.
BP CHEMICALS LIMITED	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	The meetings will be conducted in the English language and in order to facilitate full discussion, knowledge of English would be an advantage. Nevertheless, simultaneous translation facilities will be provided where required. Travel and accommodation costs for attendance at the BPC EEF will be reimbursed by the Business / location from which the employee comes. The cost of the meeting will be allocated to and borne by the Businesses represented.
BP OIL	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	The meetings will be conducted in the English language, and in order to facilitate full discussion, knowledge of English would be an advantage. Nevertheless, simultaneous translation facilities in his/her native language will be provided if requested in advance by a representative. d) Costs Travel and accommodation costs for attendance at the OEEF meetings will be reimbursed by the Associate Company from which the employee comes. The costs of the meeting itself will be borne by Oil Europe Management.
BPB	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The worker representatives shall be considered to be travelling for business purposes, with the corresponding legal guarantees, and shall receive their pay during the sessions, which shall be regarded as equivalent to working time, as well as being reimbursed by their employer for travel expenses incurred by attending the meetings. The BPB Group shall bear the costs of the functioning of the EWC as well as of simultaneous interpretation, translation and distribution of documents, travel, meals, accommodation, special costs, etc. In order to further promote operation of the BPB EWC, the members and deputies are entitled to training leave: two days in the first year, one day per year afterwards. This training is conducted at the expense of the company. The content of the training is decided by the signatory parties.
Braas	DE	29/11/95	Représentants de différents Etats	For the duration of the present agreement, the management of Braas GmbH shall make available all necessary resources and facilities for the meetings. Braas shall bear the necessary accommodation and travelling expenses of all members of the working group or European Works Council incurred in the performance of their duties, in accordance with the national travel expense guidelines.2. The time required of all members of the working group or European Works Council to travel to and from the meetings and attend meetings or committees shall be considered working time and paid accordingly. Working days (Mondays through Fridays) shall be considered working time. Overtime and bonuses for holidays or supplementary work shall not be paid. The present agreement shall be drawn up in German, English, Italian and Swedish. The official contract language shall be German.
BRAUN	DE	31/08/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	BBM provides translator for the languages: German, English and French. In reply a well-founded motion by the "European forum", translators for further languages can be called by BBM. BBM assumes the costs of the annual meetings of the "European forum", in so far as this is not explicitly otherwise arranged with the corporate management of the subsidiary companies. The travel costs of the delegates are carried by the respective home company. b) The "European Forum" does not have its own budget. c) If additional costs arise from activities of the national delegates within the framework of the "European forum", they will be carried by the respective home company.
BRIDGESTONE / FIRESTONE	JAP	10/09/96	non précisé	The reasonable expenses related to the organization of the meetings indicated in Article 13 (rooms, translators, supplies, transportation, lodging and meals) shall be the expense of the Central Management and/or its companies. Lodging shall be arranged by the Central Management. Employee Representatives in the BFEEC shall be given time off from their normal duties with pay according to local policies for their participation in meetings indicated in Article 13, together with the necessary travelling time. All arrangements for time off and travel must be agreed by Employee Representatives in advance with their respective local managements. The annual meeting indicated in Article 12 shall be held in English with simultaneous translation in French, Spanish and Italian. All the documents circulated within the Group and to Employee Representatives shall be available in the four languages indicated above. Exceptional meetings shall be held in English with translation into the appropriate languages of the Select Committee members attending.
British Airways	UK	18/09/96	Représentants de différents Etats	Employee representatives will be given time off from their normal duties with pay to attend the meeting or to participate in agreed training course, seminars etc. together with the minimum necessary travelling time. All arrangement for time off and travel must be arranged by the employee in advance with their local manager. The working language of the BA EWC is English. The meetings will, therefore, be conducted in English with facilities for translation being made available, if necessary. However, every participant should preferably possess a basic knowledge of English.7.2 The agenda will be made available in English as will the minutes.7.3 Attendance at the meeting or agreed training courses, seminars, etc. relevant to the functioning of the BA EWC will be considered to be a British Airways business trip as far as the payment of salary, time, travel and accommodation expenses are concerned. Travel should be on firm duty travel tickets.
BRITISH STEEL	UK	31/07/96	non précisé	The meeting will be conducted in English, as the main language of the Group, with facilities being provided, where necessary, for interpretation and translation into other main languages. e) British Steel will be responsible for the costs of the EWC meeting and the employee representatives' pre and post-meetings, in terms of the venue, meeting rooms and interpretation and translation services, and also the reasonable necessary travel and accommodation costs of employee representatives. The travel and accommodation expenses of the National Trade Union officers will be the responsibility of the relevant Trade Union. f) Employee representatives will be given time off with pay to attend the preparatory and post meeting sessions referred to in 3.3 above and the EWC meeting itself, together with appropriate travelling time. All arrangements for time off and travel must be arranged in advance with local management.
British Telecom	UK	12/95	Syndicats d'un seul Etat	Facilities will be made available for the employee members to meet together prior to the meeting. The meeting will be held in English as the official language, with facilities being made available, where necessary, for translation into other languages. BT will bear the costs of the venue and accommodation, translation services and the travel costs of the employee representatives. Travel expenses of Trade Union Officials will be the responsibility of the relevant Trade Union. Employees representatives will be given time off with pay from their normal duties to attend any preparatory meeting and the meeting itself, together with the minimum necessary travelling time. All arrangements for time off and travel must be made by employee representatives in advance with their local management.
Bühler	CH	19-09-96	non précisé	Information and consultation shall be in German and English. The group management and the EWC shall agree on the translation of the information and consultation into other languages, where necessary. The EWC Steering Committee and the group management shall decide jointly on the measures to provide further training for members of the EWC so that they can carryout their duties in accordance with the present agreement. Bühler shall cover the costs resulting from the establishment and activity of the EWC.12.2. The EWC Steering Committee and the group management shall agree on an appropriate budget to be made available to the EWC in order to ensure that it can meet its obligations and to guarantee its capacity for action within the framework of the agreement. The EWC Steering Committee must apply to the group management for permission to exceed the budget. The EWC and the group management shall endeavour to keep costs as low as possible.12.3. The costs referred to in Paragraph 12.1 of the present agreement shall be distributed within the Bühler group as follows: The expenses incurred at meetings shall be covered by Bühler.12.3.2. The expenses incurred in

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94/45/CE - réflexions sur les rapports

				connection with external experts may be covered by Bühler if the Steering Committee applies to the group management.12.3.3. The travel expenses and loss of work involved with all members of the EWC and with the experts they call in shall be covered by the respective undertakings to which the individual representatives and/or experts belong, provided that they are employees of the undertakings listed in Appendix 1 of the present agreement. These costs shall only be covered as far as they are necessary. This shall be deemed to be the case on presentation of a convening letter signed by the Chairman or by the Steering Committee of the EWC.
BULL	FR	30-09-92	Syndicats de différents Etats	Once a year, a specific budget for translating will be worked out between the management and the Bureau. The secretary is responsible for the annual budget which has been allocated, recognising that there conciliation for the fiscal year will be done with the Director of human resources of BULL S.A. in France. The secretary presents an annual report to the members of the Committee during the plenary session. Regarding the plenary meetings and the staff meetings, the management will put at the disposal of the members of the committee the necessary means (such as rooms, simultaneous translation-system in French, English and in other languages as required).A synthesis of the proceedings shall be drafted by the Management of BULL S.A. France and BULL Europe after each plenary session and transmitted by them to the members of the Bureau within one week (7 days) after the meeting. The Bureau of the Committee shall have a budget intended to cover its operating expenses and expenditure related to the preparatory meetings (travelling expenses and interpreters' fees).The budget is allocated from the management budget of the human resources department of BULLS.A. France and it is managed autonomously by the Bureau. At the end of the fiscal year the Bureau gives an account of expenditure to all authorized persons (HRD BULL Europe and HRD BULL S.A. in France).The Management of BULL S.A. France shall assume the expenses incurred by the plenary sessions and the staff meetings and the travelling and accommodation expenses of the EIC members when attending those meetings.
Wilhelm Bühlhoff	DE	26/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The expenses arising from the activity of the Europe Forum, in particular those for holding the meeting, including interpretation facilities, shall be borne by the management. All other expenses such as those for accommodation and travelling shall be borne by the delegates' companies.
Bunzl Fine Paper	UK	26/07/96	Représentants de différents Etats	Meetings of the Forum will be held in English as the official Company language with facilities being made available, where possible, for translation to other main languages, if required.4.5 Bunzl Fine Paper Europe will bear the costs of the venue and accommodation translation services and the reasonable travel costs of the employee representative.4.6 Employee representatives will be given time off from their normal duties with basic pay to attend meetings of the Forum, together with the minimum necessary travelling time at basic pay. All arrangements for time off and travel must be arranged in advance by employee representatives with their immediate manager, which shall not be unreasonably refused.
Burelle	FR	10-09-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Council members shall continue to be paid during their absence in order to attend the meeting. The foreseeable period of absence shall be calculated on the basis of the most rapid and most economic solution, in agreement with the superiors of the member concerned. The secretary of the Council and the deputy secretaries shall be attributed an overall credit of 60hours per year in order to fulfil their tasks. This credit may be increased if exceptional tasks need to be performed. They shall have at their disposition the material facilities necessary for their tasks (telephone, fax, photocopier, and translation). These means shall be decided on following consultation with the Human Resources Management of the Group. Furthermore, the Management shall propose to the Council members at the beginning of their mandate a seminar to improve their awareness of the activities of the Group, with training on the European economic and social context. During the preparatory meetings, the secretary and the deputy secretaries of the European Consultation Council may decide to avail themselves of the assistance of representatives of French or European trade union organizations, acting as experts.
BURGO	IT	19-09-96	Syndicats de différents Etats	The cost of trade union leave of absence in order to take part in the meeting, limited to 2 days per capita, plus the necessary travelling time, shall be borne by the companies of the Group to which the delegates belong. The same holds good for the expenses of their travel and board and lodging. The company shall also bear the costs of the travel and board and lodging of the invited experts who are members of the signatory trade union organizations.
CABOT	USA	10-09-96	Représentants de différents Etats	All necessary costs and expenses relating to the organization and the setting of the AnnualMeetings, Extraordinary Meetings and Preparatory Meetings will be borne by Central Management. b) National Representatives are given reasonable and necessary time-off for the Annual Meetings, the Extraordinary Meetings and the Preparatory Meetings with full pay according to local practice and legal requirements and in consideration of the respective Cabot policies, as arranged with their local management. Travel expenses shall be borne by the company which employs the National Representative in accordance with Cabot policies and in agreement with local management. LANGUAGE English shall be the main language of the Annual Meetings/Extraordinary Meetings/Preparatory Meetings. Meeting documents shall be translated in national languages and simultaneous translations be provided for during Annual Meetings, Extraordinary Meetings and Preparatory Meetings. If needed and requested, English language courses will be offered to National Representatives/Deputies up to an amount of 40 hours per annum in the aggregate for all representatives. The execution of these courses and the payment of the training fees will have to be worked out and agreed with local management. As the overall proficiency in the English language of National Representatives/Deputies improves, the need for the translation services will be reduced to the same extent.
Campina Melkunie	NL	20-09-96	non précisé	The C.I.C. may use the following facilities: secretariat support; the existing facilities within Campina Melkunie such as telephone, fax and photocopiers; simultaneous interpreting and written translations with regard to all activities in the C.I.C.context. b) Campina Melkunie shall bear all of the costs which are reasonably necessary for the C.I.C. to perform its tasks.
CANON	JAP	31-05-96	non précisé	Canon shall bear the costs of the organisation of the CECC meetings and one preparatory meeting of employees' representatives per year, as well as accommodation and travel costs of employees' representatives. Employees' representatives shall be entitled to release from their professional duties with pay to attend the CECC and preparatory meetings and to the necessary travelling time. All arrangements concerning such matters shall be agreed between employees' representatives and their localmanagement. Management and the Preparatory Committee may agree on a budget for CECC for consultation of outside experts. In the absence of such agreement, CECC shall only consult outside experts after management approval. The Preparatory Committee may recommend to Management the invitation to the CECC meeting and pre-meeting of a maximum of two (2) advisers with European competence connected to the Canon group companies through association with recognised European labour organisations.
CARGILL	USA	24-06-96	Représentants de différents Etats	The meetings of the Cargill Europe Association shall be held in English, which is the common language of Cargill for anything but domestic/local practices. Cargill will provide interpreters as necessary for the benefit of the members of the Cargill Europe Association during the meetings. Members of the Cargill Europe Association are entitled to paid leave for attending its meetings and fulfilling their mandate, both in accordance with national law and/or local practices in the units where they are employed, but in no case less than the normal pay which the employee would have received if no meeting had been held. Article 17. Expenses and Training a) Expenses Travel costs for attendance at the Cargill Europe Association meetings will be reimbursed by the Cargill unit which employs the employee and/or management representatives in the Cargill Europe Association, in accordance with its travel policy guidelines, but in no event less than the reasonable travel costs actually incurred by the employee. The cost of the meetings themselves shall be borne by Cargill Europe including accommodations and food and beverage costs incurred at the meetings and costs of communications (phone, fax, translation) between employee representatives to prepare for the meetings. Procedures for covering expenses will as far as practicable be arranged to minimize the temporary financial burden on employees. The Cargill Employee Team will be provided technical support such as translation and secretarial services required to carry out its functions. Other costs proposed to be incurred by employee representatives relating to preparation for or follow-up to meetings must be approved in advance by the Chairperson. Budgets for all such costs may be established and must be followed, and documentation supporting all expenses must be submitted. b) Training It is recognized that training can be important in preparing employee representatives to carry out their responsibilities as members of the Cargill Europe Association. The two Teams will work together to agree an acceptable training program (which may include in-house or outside courses)and budget.
CarnaudMetalbox	FR	07-06-96	Syndicats européens	The Forum Co-ordinator/Secretary will be responsible for making all administrative arrangements on behalf of the Division which will meet the cost of facilities for Forum Meetings and Employee Members' Pre-meetings, including essential interpretation and translation facilities. Attendance of Members at official meetings of the Forum, including Pre-Meetings, will be treated as company business; reasonable travel and accommodation expenses will be met accordingly and normal salaries will be maintained during necessary absence for this reason.5.4 The Division will also meet the reasonable travel and accommodation expenses of two external advisers, referred to in 4.6 and 4.7 where they are trade union officials nominated on the basis of a continuing relationship with the Division.
Carrefour	FR	31-07-96	Syndicats européens	The employees' representatives having participated in the two meetings defined in the previous article shall retain their salary under the conditions specific to the legislation of each country. The accommodation and travelling expenses attributable to their participation in the two meetings shall be borne by the Carrefour Group.
CARRIER EUROPE	USA	11-06-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Employee representatives will be entitled to spend two business days (including traveling) attending a European Forum meeting and any preparatory meeting, and will receive their normal remuneration during such period. Travel, meals and accommodation costs of Representatives incurred in attending European Forum meetings will, where ever possible, be billed directly to the Company. Incidental expenses incurred by Employee Representatives will be reimbursed to those attending in accordance with normal company procedures regarding the reimbursement of expenses. All European Forum meetings will be conducted in English. Simultaneous translation will be provided where necessary. The official record and minutes of the European Forum meetings will be prepared in French and in English. Local management will prepare local language translations of the minutes and the Communiqué to assist local communications. Central Management shall meet the costs of establishing and operating the European Forum provided that they do not exceed the reasonable costs which shall be established by Central Management annually. All European Forum meetings will be conducted in English. Simultaneous translation will be provided where necessary. The official record and minutes of the European Forum meetings will be prepared in French and in English. Local management will prepare local language translations of the minutes and the Communiqué to assist local communications.
CATERPILLAR	USA	20/12/96	non précisé	The operating expenses of the European Works Council and the Restricted Committee shall be borne by Central Management. Central Management shall provide members of these organisations with such financial and material resources as to enable them to perform their duties in an optimal manner.7.5 European Works Council's members shall be provided with time and means necessary for informing personnel representatives of all the establishments which are represented in the European Works Council, of the content and results of the information and consultation procedure taking place within the said Council in accordance with national regulation.
Chargeurs International	FR	20-09-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Each member of the European Institution is entitled to 25 hours of time off per year. The Secretary of the Select Committee is entitled to 60 hours per year, while the three other members of the Select Committee each have 40 hours. Time spent in preparatory and plenary meetings as well as any time spent in a meeting organised by General Management shall not be deducted from time off. Members' salary is maintained during travelling and meetings; likewise, accommodation and travelling expenses shall be covered by Chargeurs International upon presentation of receipts, according to the regular guidelines enforced in each company. For observers, participating to preparatory and plenary meetings shall be covered as such working time and receive full pay as such. Accommodation and travelling expenses for observers shall be covered by General Management. The Group's General Management will take care of organising these meetings

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective

entre autonomie collective et hétéronomie

European University Institute

				(including meeting halls and simultaneous interpretation equipment). In order to help starting up the European Social Dialogue Institution, Chargeurs International intends to organise a 2-day training session for all appointed members who have a seat in the Institution. The training session is aimed at presenting the Group, its various professions and economic environment. In addition, each tenured member shall be entitled to a 3-day (time off) training period during his/her first mandate; this training session is based on a program submitted by the trade union organisation and approved by General Management, and will focus on topics such as a comparison of trade union representation models in the European Union, economic analysis or any other topic that is likely to facilitate the practice of the members' mandate within the European Union.
Ciba	CH	01-11-96	non précisé	Translation of presentation papers, documents etc., will be available as far as possible. 3.7 Attendance of CEF will be deemed a business trip. The costs will be borne by Ciba.
CITIBANK	UK	19-08-96	Représentants de différents Etats	All discussions in the CCF shall be in English which is the common/business language of the Citibank Group and simultaneous interpretation shall be provided in the French, German, Greek, Italian and Spanish languages. (2) The agendas, minutes and summary records of the CCF meetings shall be prepared in the English, French, German, Greek and Spanish languages. The CCF file of documents (see above paragraph c (2) which the CCF Co-ordinator in coordination with the Liaison Committee considers as requiring translation shall be translated in French and/or German and/or Greek and/or Spanish languages. The Citibank Group shall pay the costs of all meetings of the CCF, including reasonable vouched expenses for travel and accommodation of its members and any necessary replacements (reimbursed on the basis of local business expenses policy), as well as their salaries while travelling to and attending meetings of the CCF. The Citibank Group shall also pay the costs of one day for the one additional expert referred to in above Article 7 paragraph (2). The cost of such an expert must be reasonable and approved in advance by the CCF Coordinator. b) The Citibank Group shall also provide Employees' representatives in the CCF with suitable training (up to three days per year) to enable those who really need such training to fulfil their responsibilities effectively.
Clariant	BE	01-06-96	Syndicats d'un seul Etat	The group's representative agent, i.e. Clariant Benelux s.a./n.v., shall bear the costs pertaining to the sessions of the Forum and preparatory meetings. Travelling expenses and other costs incurred by representatives as a result of his stay will be borne by the company to which they belong. The representative will continue to receive remuneration for the duration of the Forum. 9.4 The working language of the Forum is English. The meetings will therefore be conducted in English with simultaneous translation in French, German and Spanish if necessary. However, every participant should preferably possess a basic knowledge of English.
CLT	LU	20-09-96	Représentants de différents Etats	CLT shall bear the costs necessary for FORUM meetings to be held, including the costs of translation, preparation of the working documents, hire costs, office equipment and all other costs necessary to ensure that FORUM meetings run smoothly. Travelling expenses shall be refunded by CLT in accordance with the rules of procedure applicable in the various undertakings which have representatives in the EWC. The CLT shall bear the actual costs of meals and accommodation (two consecutive nights for the ordinary two-day FORUM meeting) offered by the company to members of the EWC.
CLUB MEDITERRANEE	FR	18-09-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Time spent by the employee delegates in plenary or preparatory meetings or in meetings of the Office (with the Chairman) shall be paid as effective work hours. The travelling time necessary for their participation in the meetings shall also be paid as effective work hours. Travelling Expenses The delegate employees' travelling expenses (travel, board and lodging) shall be borne by the Group, whereby it is specified that the travel shall be organized by the managements of the respective countries and the accommodation by the Group Management. The material resources necessary for the holding of the preparatory and plenary meetings (availability of a room, translation of the debates) shall be provided by the Group.
Coca Cola	USA	27/03/98	Représentants de différents Etats	CM will provide facilities at the disposal of the CCCF for the effective functioning of the CCCF (eg. telephone, fax, copiers, secretarial support). The medium term goal is to develop single language capability for the CCCF discussions. To this end, the meetings of the CCCF shall be conducted in English with interpretation facilities provided when needed. Written translations of documents distributed at the meetings shall be provided as necessary. If necessary, special assistance in English language skills will be provided when needed for all Employee Representatives. These arrangements will periodically be reviewed by the Coordination Committee. CM will be responsible for the defrayment of all travel, accommodation and interpretation expenses related to the meetings under this Agreement, according to usual reimbursement policies.
COLGATE - PALMOLIVE	USA	19-09-96	non précisé	All Forum meetings and communications will be conducted in English. Simultaneous translation will be provided for all meetings covered under this agreement as agreed to by the Chairman and the Secretary. Also, the agenda and the minutes will be translated into the appropriate languages, the English version being paramount and the only one legally binding. The Company will pay the reasonable costs of establishing and operating the Forum, including travel, accommodation needs, translation and communication such as telephone, teletype, photocopy and word processing. All travel arrangements will be made by local management in accordance with local practice and custom.
Commercial Union	UK	09-09-96	Syndicats européens	The meeting will be held in English, with facilities being made available for translation, where necessary, into all relevant languages. 4.7 CU will bear the cost of the venue and accommodation, translation services and the travel costs of the employee representatives and of one official from each of Eurofiet and the Commercial Union Group Staff Association. 4.9 Employee representatives will be given time off from their normal duties without loss of pay to attend the preparatory meeting and the meeting itself, together with all reasonable travelling time. All arrangements for time off and travel must be arranged by employee representatives in advance with their local management.
COMPAGNIE LAITIÈRE EUROPEENNE	FR	19/05/98	Syndicats de différents Etats	The time spent by members of the European Group-Level Works Council in meetings, travelling to and from meetings and in preparatory meetings shall be paid as normal working time by the undertaking or the establishment which employs them. The expenses (travel, accommodation and meals) incurred by members shall be borne by the undertakings, in accordance with the rules in force in each company belonging to the Group.
Compass	UK	19/05/98	Syndicats européens	English will be the primary language adopted in CEC meetings. All documentation will be drawn up in English, and English will thereof be used as the final reference and language of interpretation. Interpretation and translation facilities for the CEC, agreed in advance, will be provided as necessary. All appropriate costs relating to the operation of the CEC (eg travel, interpretation, translation, expert, meals, and accommodation) shall be borne by the Central Management of Compass Europe. Time off and pay for individual CEC representatives shall not be unreasonably withheld, and are the responsibility of the relevant local management.
Constructor	NV	04-09-96	Syndicats de différents Etats	Expenses for travel and accommodation in connection with the meeting shall be covered by the CG, in accordance with applicable travel compensation rates at the representative's own company. The local companies within Constructor Group shall ensure necessary access to aids, as well as technical assistance. The language for communication in the company is English. The meetings will therefore be conducted in English. To the extent necessary, translators may be provided for so that, for example, representatives are able to ask questions in their native languages, and that interpreters are available for presentations and discussions, under condition that the need for translation/interpreting services has been submitted to the EWC's leader at the latest 5 weeks prior to the meeting (this also applies to preliminary meetings). The agenda, written material and the minutes of meetings will be prepared in English and the local companies will be responsible for having them translated.
COOPER INDUSTRIES	USA	18-09-96	non précisé	The meeting will be held in English as the official language of the Company. An effort will be made to provide interpretation for each language other than English if requested in advance. 6.8 The Company will bear all reasonable costs relating to the meeting including accommodation and travel costs for the Employee Representatives and Experts.
CORNING	USA	18-06-96	Syndicats de différents Etats	All members will be provided time off, with pay, for the time needed to travel to the preparatory meetings, full meetings and follow-up meetings, for each meeting of the European Employee Committee. The time and facilities (such as phone, fax, photocopying, and word processing facilities) needed for the administration of the business of the European Employee Committee will be made available to each member. If, under the law applicable to any Corning company which employs a Committee member, this time must be provided to the member through a specific procedure, such as the granting of a number of hours of compensatory time, then such a procedure will be executed. 3. The reasonable travel and other expenses of each member incurred in attending the annual meeting will be reimbursed by his or her employer, in accordance with that employer's normal expense reimbursement policies. 4. Meeting facilities, including translation facilities, will be provided by management to allow meetings of the European Employee Committee and/or its Working Group to be conducted in accordance with this Agreement. 5. If management meets with the Working Group, or the European Employee Committee, for exceptional events between annual meetings, then management will pay for the time, travel, and expenses related to such meetings in the same manner as it pays for such matters related to the annual meetings. 7. When necessary for the discussions planned for a meeting of the European Employee Committee, a representative of a national or European union organisation can attend the meeting. This union representative will participate as an observer and will be bound by the confidentiality obligations applicable to each member of the Committee. There will be no more than one such union representative at any meeting. 8. The Committee and management will discuss the training that may be required for Committee members and/or the Working Group, and will work together to obtain external funding for such training whenever possible. Management presentations at the meetings of the European Employee Committee will take place in English. Each member of the European Employee Committee will have the right to simultaneous translation in his native language. Relevant documents will be provided in English, French and German.
COURTAULDS	UK	19-09-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Company will bear the costs of the venue and accommodation, translation services, and the reasonable travel costs of members of the EWC. Employee members of the EWC will be given reasonable paid time off from their normal duties, in order to attend the annual meeting. Arrangements concerning time off and travel must be made by individual members with their local management.
CREDIT LYONNAIS	FR	11-05-95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The management Crédit Lyonnais S.A. will pay the costs incurred in connection with the plenary meeting and the preparatory meeting (hall and simultaneous interpretation). Travel expenses and the cost of accommodation/meals incurred by staff representatives shall be defrayed by the subsidiary or branch for which they work according to established practice in that subsidiary or branch. Staff representatives shall continue to be paid their salaries while away attending the meetings.
DAF Trucks	NL	17-09-96	Représentants de différents Etats	The official language for EURODAF shall be Dutch. In case necessitated by the composition of EURODAF, translations shall be made available in one or more languages. If required documents such as invitations, reports and written descriptions shall be translated by EURODAF at the request of a member/employee representative into the native language of that member/employee representative. The permanent members/employee representatives have the right to two days training per year, with the intention of such training benefitting their role and participation in EURODAF. The location of these activities shall be determined in consultation with the executive committee. The subject matter for these educational courses shall be determined by the limited committee. 8.6 The costs considered to be reasonable and essential for fulfilling duties for EURODAF and the limited committee shall be borne by DAF Trucks N.V., EURODAF and the limited committee oblige themselves not to incur any unnecessary costs. The parties agree that the costs, whether or not reimbursed in kind, and the respective facilities to be provided, shall not fall outside the following :- Meeting expenses :- Availing of experts :- Travel and accommodation expenses :- Administrative activities (including telephone and secretariat expenses) :- Paid leave for members of EURODAF for attending meetings and training course :- Educational courses, including language courses :- Interpreting and translation expenses :- Publications for the benefit of providing information to employees :- An official secretariat. 8.7 In case any person wishes to be considered for the reimbursement of expenses, EURODAF should consult with the representative of the executive committee before any such expenses are incurred. Such consultation is also

				required with respect to the expenses incurred for language course.
DAIMLER BENZ	DE	25-07-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Meetings will be conducted in German, as much possible as possible; otherwise, they will be translated into other European languages. Under unusual circumstances, the considerable cross-border consequences, as they relate to the interest of the employees, can be discussed and, if necessary, there could be the establishment following an agreement of those who attended the meeting to establish an ad hoc Committee. At the meetings, the employee-elected representative to the supervisory board should participate in the business enterprise. It is important that both sides see the possibility of a putting-together of this ad hoc Committee, should that be desirable. The necessary or required expenses of the European Work Council, its committees and the smaller committees will be carried or covered by Daimler Benz. Travel and overnight expenses, as well as compensation for the loss of earnings of the workers and members of the European Work Council, the committees and those who stand in as deputies or substitutes, will be reimbursed in accordance with the currently-valid company regulations.
Dalgely	UK	28/02/97	Représentants de différents Etats	Dalgely will bear all reasonable costs of travel, accommodation, translation and interpretation associated with the annual joint meeting, pre-meeting of the representatives of employees and any other agreed meetings. No expenditure will be committed without the prior agreement of Dalgely.5.9 Representatives of Employees will not suffer financial loss in Dalgely as a result of attending meetings of the DEF. Language5.10 Meetings will be conducted in English. There will be translation as required.6.1 Training will be provided for Representatives of Employees in order to ensure that members have the skills necessary to carry out their responsibilities. Examples of training include financial and company awareness programmes.
Dalli-Werke Mäurer	DE	21-09-96	Comité d'entreprise de différents Etats	Dalli-Werke Mäurer + Wirtz GmbH & Co. KG shall fund the organizing of the EWC's meetings and preliminary discussions.
DANFOSS	DK	18-09-96	Représentants de différents Etats	To the extent possible, matters shall be presented in English. Interpretation will be provided for the languages of the countries covered by the EU directive. Members from other countries are requested to use one of the languages for which interpretation is provided. EICF members mastering one or more of the principal languages can signify a preference not to have an interpreter as far as his/her national language is concerned. In recognising that meetings and social events are likely to suffer from the lack of a common language, the parties agree that educational activities are to be initiated with the intention of improving members' knowledge of English, the Group language. Costs in connection with meetings (general, extraordinary and chairmanship meetings) shall be met by the Danfoss Group and shall be administered by the secretariat of CC. Cost shall among other things cover traveling, accommodation and sustenance (in accordance with the internal rules of the companies on whose behalf members attend), and costs in connection with meetings (renting premises, AV equipment, interpreters, writing minutes, etc.) If experts are called in for the meetings, the Danfoss Group shall cover the travel and accommodation expenses of only one expert. Fees for expert assistance shall, however, not be covered by the Danfoss Group. Expenses incurred by members' participation in educational activities justified by membership of the EICF, e.g. language training, shall be administered by the secretariat in accordance with guidelines agreed by the chairmanship. Expenses incurred in connection with local pre-meetings and follow-up meetings, and wages during attendance at meetings/courses shall be met by the local companies concerned. The local companies shall ensure that elected EICF members have access to relevant means of communication.
DANISCO	DK	07-05-96	Représentants de différents Etats	At all meetings of the Employee Council, the working language shall be English, which is also the official corporate language, and all written material shall be available in English. Interpretation services shall be provided during the meetings of the Employee Council to the extent required by the individual members of the Employee Council. Any translation of written material shall be carried out according to more specific agreement between the Employee Council and the Executive Board. The members of the Employee Council shall endeavour to improve their knowledge of English by attending courses or through other means. The expenses of the Employee Council's work shall be paid by the parent company of the Danisco group according to a budget fixed in advance by the Executive Board every year after consultation with the council committee.8.7 Travel and hotel accommodation expenses as well as expenses for meals incurred by members in connection with meetings and overnight stays shall be reimbursed according to the detailed rules fixed by the unit of the Danisco Group employing the individual member of the Employee Council. Members shall be compensated for any loss of earnings in the same way.
DANONE	FR	11-03-96	Syndicats européens	The Danone Information and Consultation Committee considers that the development of employee skills through training, as part of a future-oriented personnel management approach, is a primary tool for protecting current jobs by preparing for coming technological or economic developments. The Danone Information and Consultation Committee calls upon labour and management to implement locally the provisions of the IUF-Danone action program of September 1989 on equality of men and women at the workplace, and the agreement of April 1992 on skills training, keeping in mind the following basic principles : in the event of major changes in working conditions or in business activities causing the suppression of jobs, employees concerned should be entitled to receive training for the purpose of helping them find occupation either within the companies of Danone Group or elsewhere, the terms and conditions of training programs (duration, costs, objectives) shall at least be communicated to the trade unions concerned or, in their absence to employee representatives, management shall see to it that employees are not required to incur expenses in connection with training, any outlays in this connection are to be underwritten by management.
DAVID S. SMITH	UK	03-09-96	Représentants de différents Etats	Representatives will be given time off from normal duties with salary to attend the preparatory meeting immediately prior to the EWC meeting and the EWC meeting together with the minimum necessary travel time. Representatives will not suffer unfair treatment as a result of their duties on the EWC and will be covered by the national law of their country of employment. The official language of all EWC agendas, meetings, preparatory meetings, communiqués, reports, minutes and other documentation will be English, the DSS business language.5.2 Simultaneous interpretation/translation facilities into all relevant languages will be made available where necessary.5.3 The parties agree that to enhance the communication process it would be helpful for any participant in preparatory meetings or EWC meetings to be able to communicate easily with the other participants. DSS has therefore agreed to provide and pay for training in English and French. Training in the English language, as the DSS business language, is particularly encouraged. The operating expenses of EWC meetings and preparatory meetings, and language training as provided in this agreement, will be financed by DSS.7.2 The costs of salary, accommodation and travel of Representatives for preparatory meetings and the EWC meeting itself will be paid by the company employing the Representative in accordance with local laws and/or practice and/or agreements in the country of employment of the Representative.7.3 The Representatives will co-operate with Management in obtaining any funding or subsidies towards the costs in connection with the EWC that may be available from time to time from the European Commission, national governments or other public authorities which will be applied first to reimburse the expenses outlined in paragraphs 7.1 and 7.2.
Dayco	USA	10/12/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Dayco will take the responsibility of the travel and accommodation expenses, for all actual members of the Council participating at meetings. Dayco will also pay for the hours of all actual members taking part to the Council Meetings and the travel hours coinciding with the working hours. Those hours will be paid according to the same rule used for Trade Union permits. In addition Dayco will take care of all travel and accommodation expenses for the Trade Union Executives and/or experts participating at Meetings. Dayco will provide to the EWC a secretariat support located in Dayco PTI (Chieti/Italy)Such a The two Parties may agree to carry out training activities for the members of the EWC, by means of courses in particular aimed at improving their languages knowledge, their acquaintance with economic and industrial matters, industrial relations and European legislation. Staff will take care of the convocations and of the logistic organisation of the Meetings, and will provide a proper translation service both for written documentation and for the discussion during the meetings. The secretariat staff will also take the responsibility of sending the meetings minutes to all the participants to the EWC. The minutes will be previously approved by the Group Management and by the President of the Select Committee.
DE LA RUE	UK	1996	non précisé	Facilities for interpretation and translation will be made available to ensure that all employee representatives on the DLREEF are able to participate fully.4.6 The company will bear the costs of the venue and accommodation, translation services and the travel costs of the Forum members Employee representatives will be given time off from their normal duties with pay to attend the preparatory meeting, the meeting itself and the debriefing meeting, together with the minimum necessary travel time. All arrangements for time off and travel must be agreed by employee representatives in advance with their local management.
DEERE & COMPANY	USA	17-09-96	Représentants de différents Etats	Meetings of the European conference, the preparatory conferences and select committee meetings shall be interpreted simultaneously into the required languages. The costs of organising the meeting, including interpreting facilities, shall be met by the central management. Other expenses, e.g. travelling and accommodation for members of the conference, shall be met by the national companies in accordance with the regulations governing business travel. If recourse is had to experts under the terms of § 9, compulsory coverage of expenses shall be limited to a single expert.
DEGUSSA	DE	20-04-95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	At the meetings, the languages of all countries represented enjoy equal standing. In order to reduce translation problems and to simplify the organisation of the meetings and their preparation, a reduction of the diversity of languages used may be an objective, which is addressed in consultation with the countries concerned. The cost for the meetings of the European Forum are borne by Degussa AG. Travel expenses for the delegates and other costs are borne by the companies, in which the delegates are employed or where these costs are originate.
DELCO	USA	10-06-96	Représentants de différents Etats	The two days release from work which will be required by the Forum Representatives for the pre-meeting and Forum, and any days release required by the relevant employees to participate invalid Liaison Committee meetings, shall be paid for by the representative's employer as well as the cost of travel, meals and overnight accommodation according to the usual rules. Each year the company will determine the reasonable costs of the DEE European Forum. The languages of the information and consultation procedure shall be English, but translation facilities will be available in meetings. Any clarification of interpretation will be referred to the English agreement.
DELPHI	USA	10-04-96	Représentants de différents Etats	DELPHI will cover the costs of the meetings of the Committee and Secretariat. All other costs in particular travel costs, accommodation, meals costs will be paid by the employee representatives company according to applicable rules of their home location.
DELTA	UK	08/07/97	non précisé	Travel and accommodation costs of Employee Council Members will be borne by and subject to the rules of Employee Council Members' employing Company. Travel and accommodation costs of up to a maximum of two experts nominated by the Employee Co-ordinating Committee will be borne by the Company where such costs are notified to the Management Co-ordinator in advance of DEC meetings.7.5 The DEC will operate at all times in the most cost effective manner consistent with ensuring effective information and consultation
DEUTSCHE BANK	DE	01-08-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The language of the meeting and minutes shall be German. Necessary translations into the key languages (English, French, Spanish, Italian, and German) shall be provided. This applies both to the documents and the meeting itself.
DHL	Regent, Sabrina	200	Rapport de négociation collective	On the basis of the working language of the DHL Group. To aid communication, agenda papers and minutes will be translated as agreed locally and to

			différents Etats	encourage participation in the meetings, English language training will be provided to employees' representatives as agreed locally. Notwithstanding the presumption of sufficient command of English by employees' representatives, the Company will provide for simultaneous translation into French and German, as being the two other working languages in the European Union, at the plenary or exceptional meetings, provided that such a need clearly exists and a request for such facilities has been made reasonably in advance of the meeting. All operating expenses of the DHL E.I.C.C. will be covered by the company. Travel arrangements for employees' representatives will be made by DHL and the costs borne directly. Accommodation expenses shall be paid or reimbursed by DHL in accordance with the procedures in force in DHL.
DILLINGER HUTTENWERKE	DE	20-09-96	Syndicats et Comités d'entreprise	The costs of EWC meetings, including material costs and the cost of interpreters and experts, shall be borne by the Company Management of Dillinger Huttenwerke AG. Release from work duties and the settlement of travel expenses shall ensue in accordance with the guidelines applying to the respective locations sending delegates to the EWC.
DLW	DE	16-11-96	Comité d'entreprise de différents Etats	The DLW Group undertakes to bear the costs of the work of the European employee representative body up to an annual budget limit (DM 50 000 for 1996). This amount shall include interpreting costs, trade-union representatives' costs (excluding travelling expenses) and all costs which the work of the employee representative body guarantees. The annual budget shall not affect those funds required by the European employee representative body for the performance of its duties. Travelling expenses in respect of meetings of the employee representative body shall be borne by individual companies and the meeting costs by the host company.
DMC	FR	31-01-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Group shall cover traveling and accommodation expenses of worker representatives for the plenary meeting, the preparatory meeting as well as meetings of the Select Committee in compliance with the guidelines that apply in each representative's production unit. Time spent in preparatory or plenary meetings shall be noted and paid as regular working time. The Group's management shall cover all expenses in connection with meetings (meeting hall, translation facilities, stenographer,...) as well as expenses incurred by the Secretary's specific remit. Each member of the Select Committee (including the Secretary) shall be allowed 40 hours annually for time-off in order to carry out tasks. In addition, the Secretary shall be allowed a specific annual time-off of 20 hours. All new tenured members of the European Works Council shall be entitled to a maximum of 40 hours for specific training paid by the company.
DOMO	BE	20-09-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The day-to-day expenses of the EWC shall be covered by the central management. The costs incurred in the organisation of the meetings and simultaneous interpreting services as well as the travel and accommodation expenses of the members of the EWC shall be covered by the central management. The central management shall also be responsible for all practical arrangements regarding travel, accommodation and meeting costs. In order to guarantee maximum communication and constructive cooperation amongst the members of the EWC DOMO shall adjust the education and training programmes to the needs of the participants through its Domo Business University. More specifically, training concerning inter alia the range of products and production processes of the various undertakings shall be essential. The practical organisation of that training shall be carried out in consultation with the participants. The costs incurred in connection with these activities shall be borne by the respective DOMO undertakings. The trade union organisations may also provide their delegates with additional training in connection with the tasks of the EWC; this shall be done in consultation with the chairman of the EWC, which, in the event of agreement, shall also bear the costs of the payroll.
Dow	USA	02-09-96	Représentants de différents Etats	The operating expenses of the European Employee Forum shall be borne by the central management. Costs of any expert used must be agreed in advance with central management. At the time of the annual meeting, the European Employee Forum shall be entitled to a pre and/or a post meeting without management being present. English shall be the official language at the meetings and in communications. In the event that the level of English language skills of an employee representative is not sufficient for the annual meeting, Dow will assist by either providing the necessary English training according to local training support policies, or the necessary simultaneous translation facilities for annual meetings. When necessary Dow will provide help to translate the minutes of the annual meeting into local languages. The central management concerned shall provide the members of the European Employee Forum with such financial and material resources as to enable them to perform their duties in an appropriate manner. In particular, the cost of organizing meetings and the accommodation and traveling expenses of the European Employee Forum and its select committee shall be met by the central management. The payment of salaries for members of the European Employee Forum for the period of absence necessary for the performance of their duties is guaranteed.
DU PONT DE NEMOURS	USA	28-01-95	Représentants de différents Etats	English will be the main and of official language of ECN meetings. The official version of this voluntary agreement will be in English. All documents circulated within the group will be drawn up in English. As deemed necessary, translation into national language shall be provided locally. To facilitate meaningful information sharing and discussion, representatives should ideally have a working knowledge of English, French or German. During the ECN meeting simultaneous translation will be provided, if necessary, in French, German and English; translation into other languages will be provided if necessary. The Company will support ECN Representatives in acquiring English language capability, where appropriate. Travel and accommodation costs for representatives attending Network meetings will be paid by the Business/Function from which the employee comes, according to local DuPont policy and practice. The cost of the meeting, facilities, translation etc., will be handled centrally.
Duracell	USA	20-09-96	Représentants de différents Etats	Eurocom meetings will be held in English. Suitable and appropriate translation arrangements will be provided according to the needs of the participating Employee Representatives. Duracell shall procure the reasonable and necessary expenses for travel and accommodation (normally one overnight stay) of Employee Representatives attending Eurocom meetings and pre-meetings will be paid or promptly reimbursed. 10.2 The expenses applicable for Eurocom meetings shall be treated the same as any other business expense. Employee Representatives will not be paid for any time travelling to or from Eurocom meetings beyond their normal working hours. Salaries will be paid by the Associate which employs them. 10.3 Employee Representatives, in the proper exercise of their functions as such, shall enjoy the same protections and guarantees as are provided to employee representatives by the national legislation of the country of the Associate which employs them.
Dyckerhoff	DE	24-06-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Dyckerhoff shall ensure that interpretation and translation facilities are provided. 1. The expenses of the annual meetings of the DEF shall be borne by Dyckerhoff AG, unless some other arrangements have been expressly agreed with the respective managements. 2. The travelling and additional expenses of the members of the DEF shall be borne by the company for which such member works. 3. The DEF shall have no budget of its own.
DYNAMIT NOBEL	DE	05-09-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Costs incurred in connection with the meetings of the committee and with the work of the Board, such as those for interpretation, shall be borne by DN AG. The travel expenses of the delegates and of the board, as well as other costs incurred by the delegates from the works, shall be borne by the undertakings in question. In order that all members of the European Works Council may have the same opportunities to assert their interests, in the context of the meetings, as far as is necessary, DN AG shall provide for interpretation into the languages of the respective countries. It is suggested that in the medium term discussions on the European Works Council be restricted to three working languages of the European Union. Possible support in gaining a knowledge of English in individual cases shall be discussed after the first meeting between the board of the European Works Council and the Group's Labour-relations Director.
Dyno	NV	18/06/96	non précisé	All meetings shall be conducted in English. Similarly, all minutes and case documents shall be available in English. They shall in addition also be available in the local language. Translation of documents and interpretation services during the meetings shall therefore be provided to the extent required. Should there be a need for further training within relevant fields within this Agreement, the parties will discuss this consecutively and agree upon how to solve this need in the most efficient way. All costs associated with meetings in the EWC and the Working Committee shall be met by the respective Dyno companies according to each individual company's policy and practice as applicable to business travel.
EDS	USA	03/07/96	Représentants de différents Etats	Language Simultaneous translation shall be provided at all ordinary or special meetings and pre-meetings held in a single location. For any meeting held by advanced technical means (thus avoiding travelling), simultaneous translation shall be made available to representatives on request. The agenda, the minutes and any other written materials and documentation will be made available in English. EDS will provide translation of this material into the native language if requested by a member of the EWC. Communication EDS will ensure that the employee representatives and deputies before and after the meetings are able to communicate through normal internal communication channels. Training EDS management will provide appropriate training for EWC representatives and their deputies. Expenses All the expenses that an employee representative and/or deputy reasonably incur in connection with their membership of EWC will, with the prior approval of the representative's local HR manager, be met by EDS. Time Reasonable time off will be granted by the Company to allow members of the EWC to carry out their duties as representatives. During this time off employees will receive their normal salary. Local HR Managers will monitor time spent on EWC activities.
ELECTROLUX	SV	16-06-95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	To ensure that the deliberations of the EWC are of a standard that befits a transnational world class business the Company will offer training facilities in English as well as in business and financial matters, particularly related to Electrolux accounting methods, to the Employees' Representatives on the EWC. The operating expenses of the EWC, the preparatory meeting, the Steering Group and Employees' Representatives' training/as set out in this agreement will be financed by Group Management. 1.2 The costs of salary, travel and accommodation for meetings established by this agreement will be paid by the Employing Company in accordance with the local laws and/or practices and/or agreements in the country of employment of the Representative. 1.3 All parties to this agreement will cooperate in obtaining any funding or subsidies towards these costs that may be available, from time to time, from the European Commission, national governments or other public authorities.
ELF AQUITAINE	FR	19/07/94	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Debates are covered by simultaneous interpreting into all the European languages necessary for effective understanding by participants. Preparatory documents and minutes are prepared in French and English. Staff representatives at the Forum are equipped with the necessary resources to carry out their duties properly (internal documentation and sufficient time to study that documentation). These resources are laid down by the management of the subsidiary concerned, in consultation with those involved and with the sectoral management, on the basis of one day per year. This day can also possibly be used to participate in a meeting organised in Paris or Brussels by one of the trade union organisations signing the agreement. Under the same conditions, a second meeting may be allowed if there are exceptional circumstances. Each new member representing the staff will receive a training course in getting to know the Group, organised by Elf Aquitaine and lasting at least three days. The new member will also receive, so far as necessary, training in the French language. Travel, subsistence and travel time costs are borne by the company to which the delegate belongs, according to the practices in force in that company.
ELOPAK	NV	20/09/96	Représentants de différents Etats	The working language of the Group is English. The meeting will therefore be conducted in English. Everyone is entitled to speak in his own language. If required translations of the presentations and discussions shall be made available in English during the meeting. The agenda, additional written information and the minutes will be written in English. All documents not classified as confidential or higher, shall when required be translated to national language by local management. Attendance at the meeting will be considered to be a business trip, as far as the payment of salary, time (no overtime), travel and accommodation expenses are concerned. All costs and WP meetings shall be paid by Elopak.
ENI	IT	19/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	At ENI there will be a secretarial office which will see to calling and organizing the meeting (logistic aspects, translation, printing and sending of the meeting documentation, etc.), as well as what ever may be necessary for the Committee's functioning. The Committee members may make a request to the secretarial office for the insertion into the meeting agenda of specific subjects which in any case fall within the subject of information and consulting as defined above. The Company Committee may govern its functioning using the special Regulations. The ENI Group shall bear the costs for the organization of the meetings described in point 5 above (sojourn and trip of the Committee members, simultaneous

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94/45/CE. Réflexions sur les rapports

				translation service, printing of documents into the various languages, etc.). For participation in the meetings in question, the worker representatives are entitled to 3 or 4 days paid leave, depending on whether or not they are part of the Italian quota.
ENSO OY	SF	16/09/96	Représentants de différents Etats	The undertaking concerned shall pay a representative or a personal deputy mentioned in point 3 for loss of earnings resulting from normal working time lost owing to participating in a meeting, together with (joint) travelling costs with any overnight stays in accordance with the normal policy prevailing in that undertaking. This principle shall likewise apply to a committee member or personal deputy mentioned in point 4 for participating in a committee meeting. Enso Oy shall bear the other costs arising with respect to meeting arrangements (hire of meeting premises, materials, meals, refreshments, experts and interpretation). The official languages of the meeting are Finnish and English. Enso Oy will arrange interpretation into other languages spoken by the participants as required.
ERICSSON	SV	18/01/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The costs arising through the membership in the EEC will be borne by the Company. The Working Team will prepare a budget for approval by the Chief Executive Officer annually during the normal budget process. EEC member expenses should be claimed according to local rules and recharged to the approved cost centre.
EUROCOPTER	FR/DE	19/05/92	Syndicats d'un seul Etat	Simultaneous translation facilities shall be provided for the discussions (French/German). The minutes and preparatory documents shall be drawn up in French and German. Travel and accommodation costs shall be met by EUROCOPTER France as per prevailing conditions within the company. Travel time and time spent in attendance of the plenary meeting shall be paid as working time.
FAG KUGELFISCHER	DE	06/04/95	Comité d'entreprise de différents Etats	The central management bears the cost for the EBR and the employees' representatives conference of Europe. The central management and the EBR will determine on extra cost, e.g. for experts or guests.
FALKE	DE	05/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The expenses incurred by the European Forum shall be borne by Falke. The travelling expenses of the delegates shall be borne by the companies that send them. The European Forum shall have no budget of its own.
FERRERO	IT	08/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Expenses incurred by delegate members of EFC (expenses for absence from work, travel and living expenses) are paid by the company of origin according to regulations laid down by EFC. Organisation, interpreting and translation expenses are charged to the company which holds the meeting.
FIAT	IT	18/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Company is responsible for the costs relating to the meeting of the Council and preparatory meeting (travel expenses, living expenses/according to the practices provided for employees by the Company/translations, documentation). The employee representatives, in participating at the meeting of the Council and at the preparatory meeting, will benefit from paid leave within the limits of travelling and meeting time.
FORD	USA	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The company language for the FEWC meetings and all related material is English. A simultaneous translation service will be provided for the joint FEWC Central Management meetings and FEWC preparatory meetings. In addition, oral and/or written translations are provided for the decentralized information and communication process, as locally required. It is agreed that the texts written in the English language will serve as a basic reference in the event of any problem with the understanding or interpretation. The Central Management will ensure that particular nuances of the English language and the Ford nomenclature are taken into account accordingly. Expenses related to the organisation and conduct of the joint meetings of the FEWC and the Select Committee with the Central Management, the FEWC Select Committee preparatory meetings and other meetings agreed with/by the Central Management will be borne by the Central Management. Related travel expenses incurred by the FEWC members will be reimbursed by their home companies according to existing local policies. Expenses related to the use of Ford internal communication systems (telephone, telefax, computer etc.) by the members of the FEWC are borne by the national companies. Expenses relating to the decentralized information and consultation process will be borne by the respective local management. Travel expenses incurred by experts are borne by the Company to the extent that they relate to their participation in FEWC preparatory meetings or joint meetings of the Central Management with the FEWC or Select Committee. Any other expenses resulting from consulting external experts will be paid by the company, if such consultation has been agreed with the Central Management in advance.
Fortis	NL	20-09-96	Représentants de différents Etats	The EWC may decide to form committees, exclusively composed of members (or substitutes), which will deal with specific subjects of interest for the EWC. The competence of such committees during the meetings referred to in Article 7 will be determined by the EWC on the basis of its own competence. Such committees may represent the EWC at meetings referred to in Article 7.2 and 7.3, if the EWC so wishes. The official languages for use in the meetings of the EWC shall be French, Dutch, English and Spanish. For the meetings, Fortis shall, within reason, in consultation with the EWC, provide interpreters to and from these languages, and in exceptional cases to and from other languages. 2. Documents such as the agenda and the short minutes of the meetings (without their respective appendices, if any) shall always be drawn up in the languages used in the countries referred to in Article 1.2. Whenever possible and when time permits, the Executive Board will see to it that the information documents which have been drafted for the information of the EWC are given to the EWC in as many of the languages used in the countries referred to in Article 1.2 as possible. The other documents given to the EWC for its information will be provided in the language in which they have been originally drafted, if they have been drafted for other purposes than the information of the EWC. Article 17/The financial and material resources of the EWC. 1. The routine expenses of the EWC shall be borne by Fortis. The cost of organising all the meetings mentioned in Article 7, including the cost of the engagement of interpreters and of travel and accommodation of the members, the fees and costs of experts (as provided for in Article 11.2), the translation costs, the costs for copying and for spreading the documents concerning the EWC and the necessary reduction cost shall also be borne by Fortis. Material resources required by the EWC in order to carry out its duties (such as secretarial and translation work) will be provided by Fortis. 2. Once a year, in November at the latest, the Chairman of the EWC shall present to and discuss with the Executive Board the EWC's provisional budget for the coming year, which should cover the expenses referred to in Article 17.1.
FRAMATOME	FR	16/02/96	Syndicats de différents Etats	The salaries of staff representatives shall continue to be paid during the time spent in the Committee meetings and in travelling to and from them. Framatome's general management shall pay the costs pertaining to the plenary meetings and preparatory meetings (rooms, simultaneous interpretation, etc.). The staff representatives' meals, accommodation, and travel costs shall be paid for by their respective companies, in accordance with common practice.
Franke	CH	01/02/96	Représentants de différents Etats	Franke GmbH with headquarters in Bad Säckingen (Germany), as the representation body of the Group management, shall fund the annual meetings of the Forum and the preliminary discussions of the employees' representation bodies. The individual companies shall bear all other financial expenditures for the representatives they send, such as accommodation and travelling expenses.
FRANTSCHACH AG	OS	1996	Représentants de différents Etats	FRANTSCHACH AG shall bear all travelling and accommodation expenses of employees' representatives sent by the companies of the Group in connection with the meetings of the European Communication Group, and any necessary expenses for translation that may be required at such meetings. 2. The employees' representatives shall be released from their work duties to the extent necessary to enable them to attend all meetings of the European Communication Group.
FRITZMEIER	DE	18/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The expenses incurred as a result of this agreement shall be borne by the respective company. Care shall be taken to ensure that resources are used in an economical manner. Measures that exceed the budget shall be agreed in advance in writing.
Fujitsu	JAP	20/09/96	Représentants de différents Etats	Attendance at Forum meetings and reasonable time for preparation by Employee Representatives will be considered to be business by the Companies they belong to as far as payment of salary, time, travel expenses and daily allowances are concerned.
GALLAHER LTD	USA	28/08/96	Syndicats de différents Etats	Gallaher will be responsible for all costs directly related to meetings of the Forum including reasonable travel and accommodation costs of Employees Representatives attending the meetings of the Forum and the meeting referred to in article 3.5 hereof. Gallaher will also bear the reasonable cost of one expert adviser to the Employees Representatives to attend the meeting referred to in Article 3.5 hereof. Gallaher will not be responsible for the costs of any additional advisers to the Employees Representatives.
Gamma	NL	06/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The costs which are reasonably necessary to fulfil the task of the EWC and the Select Committee shall be borne by the group. The EWC and the Select Committee undertake not to incur any unnecessary costs. The parties agree that these costs, which may or may not be refunded in kind, or the facilities to be provided shall not fall outside the following headings: the costs of meetings: the assistance of experts: travelling and accommodation expenses: administrative expenses (including telephone and secretarial costs): paid leave for members of the EWC to enable them to attend meetings and training sessions: training, including language courses: interpretation and translation costs: publications for employee information: a professional secretariat. 2. If it wishes to be taken into account for cost refunds, the EWC shall consult the representative of the Director to this end before incurring these costs. As regards the costs of training, including language course, this consultation shall also include the content.
GAN	FR	27/08/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In the exercise of these functions, the Secretariat shall be provided with a global allowance which, save in exceptional circumstances, shall not exceed 120 hours per year. This time shall be considered as working time, and be paid for on the normal due dates. The Committee Secretary shall dispose of a budget of FRF 35,000 intended to cover operational and secretarial expenses. This budget shall be funded out of a credit line drawn on the GAN Group Human Resources Division, which shall reimburse expenses up to the approved spending limit on presentation of proof of invoiced expenditure. The time spent by the Secretary and the Deputy Secretaries in committee meetings and extraordinary meetings of the Secretariat convened by the President under the conditions set out in Article 5.5 hereinafter shall not be deducted from the allowance. The expenses of plenary and preparatory meetings of the European Committee, including hire of rooms, simultaneous translation arrangements, minutes, etc., shall be borne by the GAN Group Human Resources Division. Travel and accommodation expenses incurred by the employee representatives for attendance at the plenary and preparatory meetings shall be borne by the GAN Group Human Resources Division. The remuneration of employee representatives for periods spent travelling and in plenary and preparatory meetings shall be borne by the companies employing them under the rules and customs of each company. The members of the European Committee in the exercise of their responsibilities shall be entitled to the same insurance benefits and other cover as provided by law and/or national practice to staff representatives in their country of employment. The full members of the European Committee may benefit from training organised by the GAN Group Human Resources Division, up to a maximum of two days per year. This training shall seek to give representatives a better understanding of the structure and activities of the Group, of the economy of the company, and of European social practice and legislation. The contents of this training shall be agreed by consultation with the Secretariat. The costs of training, including language course, shall be borne by the GAN Group Human Resources Division.

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94/45/CE, réflexions sur les rapports

GATE GOURMET	CH	13/08/96	Représentants de différents Etats	The official language of the Forum Europe is English. This applies to meetings as well as for written agreements, information, minutes taking, etc. All associated Forum Europe documents sent to the Employees' Representatives/units will be translated into the local language by the unit concerned. The Steering Committee may decide an additional support/means of translations, in order to improve the efficiency of the Forum Europe meetings. The Gate Gourmet Group will cover the expenses of the Employee Representatives as follows: 8.1. Gate Gourmet International- All expenses related to the meetings, their organization and the distribution of the information.- Costs for accommodation and food of the participants at the location of the meetings.- Other Forum Europe related expenses decided by the Chairman. 8.2. Local unit- Costs for language training. Transportation costs of it's Employees' Representative to the Forum Europe.- Other Forum Europe related expenses approved by the unit Manager and the Chairman of the Forum Europe. In order to reach conversation level, the elected Employees' Representatives must undergo language training in English, at the following conditions:- first two years at the expense of the local undertaking.- for the rest of the term with cost participation according to local agreement.- Language training must be taken outside working hours in schools, language schools or in group. 2. At the beginning of the ordinary terms Gate Gourmet offers to the Employees' Representatives a company related training with regard to Finances, Operations, Human Resources, Sales and Marketing, Electronic Data Processing and Supply Management. If a majority of two thirds of the Employees' Representatives desire additional training, it may be considered after two years.
GEBERIT	CH	21/08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The necessary costs of performing delegate duties shall be borne by the respective company. This also applies to the costs arising in relation to delegates being released from their work duties.
GEC ALSTHOM	UK/FR	30/05/96	Syndicats de différents Etats	To aid an effective dialogue the meeting will be conducted in English, French, Spanish and German using simultaneous translation. The documentation to be presented at the Forum will be prepared in English. Any documentation subsequently issued to the employee representatives will be translated into the four languages above. Employee representatives will be given time off with pay for two days to attend the Forum and pre-meeting, including the necessary travel time. Their travel and accommodation expenses will be reimbursed by their employing unit in line with their normal local practice.
GEHE	DE	20/09/96	Représentants de différents Etats	GEHE AG shall bear all costs incurred through the activity of the EWC. This shall apply in particular to meeting rooms, interpreters and other expenses of events. Travelling and accommodation expenses incurred for attending meetings of the EWC shall be borne by the respective trade unions to which the participants belong. Expenses for outside experts shall be borne only if a prior agreement to such effect has been reached with the management board of GEHE AG.
Gemeentekrediet - Crédit Communal	BE	24/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In order to ensure that the EWC operates smoothly, the full and deputy employees' representatives on the EWC may take the time they need to acquire the necessary knowledge of the operation and structure of the group, whilst retaining their salary. The contents of this training shall be drawn up on the basis of a proposal made by the employees' delegation and after consultation with the management of the group. The latter shall provide the budget necessary for the aforementioned training.
GENERAL ACCIDENT	UK	01/07/96	non précisé	As the GA Group's official language is English, the annual meeting will be conducted in English. Interpretation facilities will be provided to enable members to participate equally in the procedures of the meeting. The GA Group will bear the cost of the venue and translation services associated with the preparatory/annual meeting. Approved expenses of GAEN members incurred in connection with travel, accommodation and time off from normal duties will be charged to the company(s) operating within the country of representation. Members of GAEN will be permitted time off with pay to attend the preparatory and annual GAEN meetings, together with appropriate travel time. Following the GAEN elections, new members will be provided with a training pack with a view to familiarising the individual members with :- scope of interest of the GAEN; role of GAEN members; the background to GA in Europe.
GKN	UK	07/11/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The operating expenses of the Forum and the preparatory meetings will be borne by the Company. Employee Members will be given time off with pay to attend the preparatory meetings and Forum Meetings, together with the appropriate travelling time. Arrangements for time off and travel must be made in advance by Members with local management. Employee Members' pay, travel and accommodation costs for meetings under this agreement will be paid for by the employing company. The expenses of up to two agreed experts notified under 4.1(iii) above will be reimbursed by the Company.
GMAC	USA	30/05/96	Représentants de différents Etats	At the beginning of each calendar year the Management shall set an spending limit for the regular annual Forum Meeting. This will cover all expenditures for the meeting described in this Agreement. Any expenditures in excess of this spending limit require prior Management approval. However, Liaison Committee meeting expenses are not included in this budget. The working language of all meetings of the Forum, the Liaison Committee and related meetings shall be English. The minutes of these meetings shall also be recorded using the English language.
GENERAL MOTORS	USA	16/09/96	Représentants de différents Etats	GME will cover the necessary costs of all meetings envisaged by this agreement. Appropriate release from work required by Employee Representatives to attend all meetings envisaged by this agreement shall be paid for by each representative's employer as well as the cost of meals, travel and overnight accommodation according to the usual rules of each representative's employer. Employee Representatives will be provided by their employer with time and facilities necessary to fulfill their responsibilities appropriately. The language of the information and consultation procedure shall be English. Any other language which is reasonably found to be necessary will be used but this may be limited to 6 in total. Translation facilities will be available according to all meetings as laid down in this agreement. GME will provide Council members with English language training in so far as this is necessary with a view to reducing translation costs. In addition further training will be organised to include accounting, financial, economic and legal knowledge in so far as these are necessary for the activities of the Council members. 14.6 GME will cover the costs of external experts attending the meetings envisaged by this agreement. Fees are limited to one expert.
GENERALE BANK	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In addition to the training organised at national level, the staff representatives on the European Committee may undertake training to enable them to carry out their duties more effectively. Training requirements must be submitted in writing to the Chairman of the Committee who, subject to agreement, will make the necessary financial provision. Bearing in mind the composition of the Generale Bank Group and of the Committee, the languages to be used during the plenary and preparatory meetings will be French and Dutch, at the time this Agreement is being concluded. (2) The documents of the European Committee (reports, agendas and minutes) shall also be drafted in French and Dutch and subsequently in any other language, as reflected by changes in the European Committee's composition. The communications shall be translated by the Central Management into all the languages of the staff who must be informed at local level in the countries covered. The members of the European Committee or their alternates shall be granted the time necessary for travelling to and taking part in the meetings of the Committee. Considerations shall also be given to the time and expense involved in enabling the members of the Committee to inform the staff representatives of the Group's companies of the matters covered by and the results obtained from the information and consultation procedure taking place within the Committee. The necessary arrangements to this effect must be agreed in advance between the Committee members of each country and the local management of the companies in which these members are active. b) The operating expenses of the European Committee shall be met by the Group. The Group shall provide the Committee with all the necessary financial and material resources to enable it to carry out its task in an appropriate manner. In particular, Central Management shall meet the cost of organising the meetings, including translation and interpretation charges, as well as subsistence allowances for the members of the Committee. Travelling expenses will also be met, in line with local rules, by the Group company in which the relevant member of the European Committee is employed. Experts' fees shall be subject to the prior approval of the Chairman. c) In agreement with local management, Central Management shall grant Bureau members the time and resources they need to carry out their duties. Expenses shall be subject to prior agreement by Central Management.
GENERALE DES EAUX	FR	21/09/93	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Operating funds drawn on the Compagnie Générale des Eaux shall be available to meet its running expenses (translation, interpreting, preparation and postage of documents, travel, meals, etc.). Staff representatives attending meetings shall be considered to be on professional trips, with all the associated legal guarantees. Their salary or wages shall be paid for the meetings which shall be assimilated to work time. Their employer shall reimburse travel costs involved in attending meetings, in accordance with the usual practice in the company. Accommodation will be paid for by Compagnie Générale des Eaux.
Georg Fischer	DE	08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Travel and accommodation expenses in connection with employer-employee conferences are charged to the Corporate Subsidiaries of the respective delegates. Conference costs are taken over by the organising Corporate Subsidiary.
Gerrsehmer	DE	19/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Gerrsehmer Glass AG will bear the following expenses: 1. the expenses of the meeting of the European Works Council and of its committee including any expenses for accommodation at the venue and the cost of meals during the meeting; 2. all other running expenses of the conduct of business, in particular the expenses of the committee of the European Works Council; 3. the expenses of experts and guests. All other expenses including the traveling expenses of the employee representatives, the cost of their release from work to attend the meetings and the expense of transmitting information at the national level will be borne by the respective delegating subsidiary.
GRUNDFOS	DK	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	All necessary expenses including travel and accommodation are paid by the respective Grundfos companies, also repayment for lost earnings in connection with participation in meetings in the FORUM will be paid.
GRUNDIG	DE	27/08/93	Comité d'entreprise de différents Etats	The requisite costs for the meetings of the Committee shall be met by the individual GRUNDIG companies in the different countries. The cost of translating and interpreting will be borne, subject to prior communication and advance arrangement with GRUNDIG AG, by GRUNDIG AG.
Gruner + Jahr	DE	01/07/96	non précisé	(1) G + J shall bear the costs incurred by the activities of the EWC, including translation costs. (2) G + J shall, in particular, bear the costs incurred for holding meetings, including interpreter costs, simultaneous equipment, preparation of documents and translations, rent costs, accommodation and travelling expenses of the EWC members. (3) Group Management shall make the necessary rooms, equipment, office personnel and interpreters available to the Executive Committee of the EWC.
GTI	NL	17/09/96	non précisé	nv GTI Holding shall bear the costs incurred by meetings such as interpretation and the translation and dissemination of documents, etc. 2. The journeys of delegates in the GTI-ECER and the GTI-ECEER shall be considered business trips, with all the related legal guarantees, as these apply in the respective operating companies. Insofar as meetings of the GTI-ECER and the GTI-ECEER take place within normal working hours, delegates shall retain their claim to their wages. Travelling expenses shall be reimbursed by the delegates' employers. nv GTI Holding shall bear the accommodation expenses. 3. The GTI-ECER may be assisted by an internal/external expert for a maximum of three days a year at the expense of nv GTI-Holding.
GUINNESS	IR	05/09/96	non précisé	The Company will arrange and finance all travel, accommodation, interpretation and translation costs associated with the annual joint meeting, the employee representatives pre-meeting and any other agreed meetings with or without management. The Representatives of Employees will not suffer financial loss as a result of attending agreed meetings of the GEF. Upon appointment of the GEF Chairperson, and at intervals thereafter, the Company will discuss with the Employee Representative Chairperson the type and level of facilities needed for the effective functioning of the role. The meetings will be conducted in English. There will be simultaneous translation facilities in Spanish and German. All

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94/45/CE : réflexions sur les rapports

				supporting documentation will be produced with a Spanish and German translation to arrive in good time. In light of the above, it is important that all participants in the GEF have a sound working knowledge of English, Spanish or German. If the nature of representation on the GEF changes, the question of appropriate languages will be reviewed. The training of Employee Representative members of the GEF will be discussed and agreed at the GEF.
HAFLSUND NYCOMED	NV	06/06/95	non précisé	Travelling and accommodation expenses in connection with the meeting shall be borne by the corporation according to the current rates for business travel in each representative's company. The working language in the corporation is English. The meetings will therefore be conducted in English. Each representative should have a certain competence in this language. To the extent it may be necessary in some cases, translation will be made, for example by a representative being given the opportunity to ask questions in his/her native language and by interpretations of presentations and discussions. This can be done on condition that the chairman of the EWC is informed of the need for translation/interpretation at least 5 weeks before the meeting. The agenda, written material and minutes of the meeting will be written in English by Corporate Human Resources. To the extent required, these documents will be translated by the local Company units.
HAGER	DE	20/09/96	non précisé	The central management of the group of undertakings shall provide the EWC with the necessary financial and material means so that it can perform its duties properly. (2) The central management shall bear the costs incurred in the organisation of the meetings as well as the travel and accommodation expenses of members of the EWC and any experts who are called in.
HAMILTON	USA	13/06/96	non précisé	Employee representatives will be entitled to spend two business days (including traveling) attending a European Forum meeting and any preparatory meeting, and will receive their normal remuneration during such period. Travel, meals and accommodation costs of Representatives incurred in attending European Forum meetings will, where ever possible, be billed directly to the Company. Incidental expenses incurred by Employee Representatives will be reimbursed to those attending in accordance with normal company procedures regarding the reimbursement of expenses. All European Forum meetings will be conducted in English. Simultaneous translation will be provided where necessary. The official record and minutes of the European Forum meetings will be prepared in French and in English. Local management will prepare local language translations of the minutes and the Communiqué to assist local communications. Central Management shall meet the costs of establishing and operating the European Forum provided that they do not exceed the reasonable costs which shall be established by Central Management annually.
HANSON BRICK	UK	11/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Facilities and time off will be made available for a preliminary meeting (pre-meeting) of Employee Representatives as well as for a meeting following the Euroforum meeting (post-meeting) at the same location as the Forum. The meetings will be conducted in English which is the official working language of the Euroforum. The agenda, minutes and any additional information will be produced in English and be translated into other languages as appropriate. To ensure as far as possible that there is meaningful representation and a full exchange of views, simultaneous interpretation facilities will be made available as may be necessary. English language training will also be offered to Employee Representatives, at the discretion of the Forum Secretary. Hanson Brick Limited will bear the cost of the Meeting venue, translation facilities, reasonable accommodation and travel expenses of the Employee Representatives. 5.9 Employee Representatives will be given time off with pay from their normal duties to attend the meeting of the Forum, the pre- and the post-meeting, together with the necessary travelling time. All arrangements for time off and travel must be arranged and agreed in advance by Employee Representatives with their local management. The costs for the organisation of the annual and special meetings will be covered by Hanson Brick. Examples are: Providing the necessary rooms; Providing the necessary presentation materials; Providing simultaneous translation during the effective meeting as well as assistance with translation during the pre- and post-meeting if required. 4.2. Hanson Brick also covers the costs for the distribution of the reports. 4.3. Hanson Brick covers the travel costs and the costs for accommodation of the representatives during the period of the meeting. Hanson Brick reserves the right to determine the way of travelling and the place of accommodation for each representative and expert, of whom they have to cover the costs. 5. Translation and interpretation. 5.1. Hanson Brick covers the costs for translation and interpretation. Hanson Brick reserves the right to bring people of their own staff and their own materials into action in order to execute this duty. 5.2. English will be the official language for the meeting of the Euroforum. This will be the official language of the Euroforum. 5.3. The representatives are advised to learn English to be able to better understand the meeting. 5.4. At the discretion of the secretariat of the Euroforum, English language training will be provided for the members.
HANSON ELECTRICAL	UK	09/09/96	Représentants de différents Etats	Forum meetings will be conducted in English which is the official working language of Hanson Electrical. The agenda, minutes and any additional information will be produced in English and translated into other languages as appropriate. To ensure as far as possible that there is meaningful representation and a full exchange of views, simultaneous interpretation facilities will be made available when necessary. 4.5 English language training may also be offered to employee representatives, at the discretion of the Forum secretary. The operating expenses of the Forum and preparatory meetings will be borne by Hanson Electrical and the budget for such expenses will be prescribed by the Chairman/Chief Executive of Hanson Electrical. 8.2 Employee representatives will be released from duty with pay to attend the preparatory and Forum meeting, together with appropriate travelling time. Arrangements for release and travel must be made in advance by employee representatives with local management.
PAUL HARTMANN	DE	30/10/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The costs of the European Forum shall be borne by PH. Delegates' travelling expenses shall be borne by the national company concerned. The European Forum shall have no independent budget.
HEBEL	DE	19/12/95	non précisé	The costs of annual meetings shall be borne by Hebel AG. The European Works Council shall have no independent budget. The direct costs of necessary and essential expenditure shall be borne by Group companies via a contribution procedure. Such costs shall include in particular: - running costs of the conduct of business; - continued payment of wages and salaries of European Works Council members during unavoidable absences arising from the performance of their duties; - the unavoidable costs of pertinent resources necessary for the performance of duties.
Hella	DE	18/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The documentation relating to the meeting shall also be translated in advance into English and where a lack of linguistic knowledge on the part of individual participants makes it necessary into the appropriate national languages, after which it shall be sent to the participants. f) The costs required for the meetings, including travel and interpreter expenses, shall be borne by Central Management unless agreed otherwise.
HENKEL	DE	15/09/94	non précisé	The costs arising from the work of the Henkel Employee Committee for Europe shall be borne by Henkel KGaA, Düsseldorf. Accommodation and travel expenses of ECE members shall be borne by the relevant subsidiary companies.
HERBERTS	DE	21/03/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Herberts GmbH assumes the costs associated with implementing the meetings of the "Committee for European dialogue" and the preliminary meetings of the staff representatives. All other expenses such as the travel and accommodation costs of the members of the committee, will be borne by the respective company of the Group.
Hercules	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	Travel and accommodation costs will be paid by the Business/Function from which the employees come/according to local Hercules policy and practice. The costs of the meeting facilities etc. will be handled centrally.
HITACHI	JAP	02/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	of the Conference, including Steering Committee meetings and pre-meetings, will be conducted in English, and the definitive versions of the Minutes and Communiqué reports prepared in English. Suitable interpretation/translation will be provided where necessary in accordance with this Agreement. 6.2 To assist the Conference, documents provided in support of Conference work will be translated where required. If any ambiguity arises from the translation process, the language in which the original document was written will form the definitive version. 7.1 The Administration Coordinator will have overall responsibility for arranging the necessary administration and implementation resources. 7.2 The reasonable and necessary costs associated with fulfilling the functions of the Conference, as determined by the President, including the costs of the venue and accommodation (normally one overnight stay), of any interpretation/translation services provided, and of travel to and from all Conference meetings, shall be borne by Hitachi in accordance with local company business travel and expense policies. 7.3 Employee representatives of the Conference shall be given sufficient release from their work duties, with normal pay, in order to attend meetings of the Conference, Steering Committee and pre-meetings of the employee representatives, as determined in accordance with this Agreement.
HOCHTIEF	DE	22/05/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The costs incurred by the activity of the EWC shall be borne by HOCHTIEF.
HOECHST	DE	07/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Hoechst AG shall bear the costs of organizing the meetings of the European Dialogue Committee and the preliminary discussions of employee representatives. All other financial outgoings, such as travel and accommodation costs incurred by committee members, shall be borne by the relevant company in the country concerned.
Philipp Holzmann	DE	21/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The travel and accommodation expenses of the delegates shall be borne by their national companies. All other necessary costs, including the cost of the day-to-day management of the PHEF and the costs incurred at the annual meetings of the PHEF and any preliminary meeting held by the delegates in the absence of the central management, shall be covered by the central management. The costs incurred in the participation of an external expert in the meetings of the PHEF shall only be refunded if the covering of costs has been discussed with the central management beforehand and there are no internal experts available or such experts have already been called in without success. The costs incurred at the meetings of the Select Committee as well as the travel and accommodation expenses of the committee members shall be borne by the central management. The expenses of the delegates whose plants or undertakings are concerned shall be covered by the national companies.
HONDA	JAP	12/12/94	Représentants de différents Etats	The Company undertakes to be responsible for the costs of all attendees to the Meetings including travel, accommodation, meals and reasonable general expenses.
HOOGOVENS	NL	20/08/96	Syndicats et Comités d'entreprise	In so far as is reasonably necessary for the proper performance of its duties by the Euro Works Council, after consultation with the Executive Committee the Board of Management will set a budget annually for, among other things: the cost of meetings- consulting experts- travelling expenses for the members of the Euro Works Council- administrative work (including telephone and secretarial expenses)- paid leave for employees' representatives to attend the meetings referred to in article 5, in so far as their company has not already released them wholly or in part for consultation work- training (including language courses)- interim bilateral contacts between the delegates- interpreting and translation work. An approval procedure will be established in advance for expenditure within this budget. The expenses of (salaried officials of) trade organizations will only be paid by Koninklijke Hoogovens NV (or by a Koninklijke Hoogovens NV company) if they are consulted as subject experts pursuant to the provisions of article 8.

HOWDEN	UK	01/09/96	non précisé	Representatives will be granted paid leave of absence for travel to any agreed Representative Meetings, Representative Pre-Meeting, EWC Meetings and for return travel. communication for example in the language of the Group, i.e., English. Other training will be considered as and when necessary. Where considered appropriate, the Group may organise Briefing Sessions on relevant subjects, either separately, as part of the Representatives' Pre-Meeting or as part of the EWC Meeting. Paid leave of absence will be granted for such approved and organised training and briefing sessions. Travel, accommodation/meals and other out of pocket expenses will be paid by the Companies within the Representative's Country or Constituency. The costs of any approved Training Course will be paid by the Group. Management will set the dates for the Annual Meeting and make all necessary arrangements to accommodate the Pre-Meeting and the Meeting itself including meals and travel to/from hotels. Where Special Meeting(s) are called, Management will also make the necessary arrangements as above. The Representatives shall make their own travel plans and reservations using their local Company facilities. The language of the EWC shall be that of the Howden Group, namely English. Where necessary interpreters will be provided.
Hewlett-Packard	USA	30/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The Mgt Coordinator will be responsible for the yearly budgeting. In preparation of the budget, the Steering Committee will be consulted on its proposals to the budget. The operating expenses for the proper functioning of the network will be borne by the European Headquarters based on review and approval of the Mgt Coordinator. Costs for attending the yearly annual meeting will be borne by Central Mgt. They are to be prior approved by local General Mgt and reviewed by the Mgt Coordinator. Costs for any exceptional and/or ad hoc meetings will be borne by Central Mgt under the condition prior approval has been given by the Mgt Coordinator. Reimbursement of these costs will have to be approved by local Mgt and reviewed by the Mgt Coordinator.
HSBC	UK	06/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	According to individual Company policies. Any additional childcare costs to enable Employee Representatives to attend HSBC European Council meetings will be reimbursed by Group HQ group HR. Costed to Group HQ group HR. Expenses of a 'technical expert' by prior agreement on each occasion to be borne by Group HQ group HR. Accommodation costs borne by Group HQ group HR. HSBC GHR to maintain and control budget.
HUGHES	USA	18/06/96	non précisé	The two days absence from work which will be required by the Forum Representatives for the pre-meeting and Forum shall be paid for by the Representative's employer as well as the cost of travel, meals and overnight accommodation according to the local travel policies. The languages of the information and consultation procedure shall be English, but translation facilities will be available in meetings. The minutes of the meetings will be available in English, Spanish and German.
ICL	JAP	18/10/95	Représentants de différents Etats	All reasonable travel and accommodation costs related to ECF meetings will be reimbursed to the Representatives concerned. There will be other facilities which will be provided which will vary from country to country on the basis of local law and practice. These locally determined facilities will be as agreed with the ICL executive with overall personnel responsibility for each country. The facilities will include in particular the ability for Representatives to communicate with each other and with all employees in their respective country. There may be occasions when some or all Representatives may benefit from, appropriate training, for example language training, or the provision of additional sources of information such as copies of journals etc. The provision of such services, where approved by the ECF Chairman, will be funded by the Company. The ECF Chairman will ensure that sufficient funds are made available from a central budget to provide for the expenditures referred to in this Agreement.
ICOPAL	DK	01-08-96	Représentants de différents Etats	The Employee Representatives' travelling expenses and any loss of wages shall be borne by his Group Company/and in accordance with the business trip guidelines of the said company. The group language is English and written material including the agenda and background material for the annual meeting as well as minutes from meetings shall be prepared in English. The annual meeting shall also be held in English. Any Employee Representatives who do not find their knowledge of English sufficient may take English lessons according to provisions set out by the Management of the Group Company in question.
Imperial Chemical Industries (ICI)	UK	25/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The costs of organising and manning the ECF, including accommodation and travel for employee representatives, will be borne by the Company. Invited recognised Trade Union officials and other experts' travel and other costs will be the responsibility of the organisation to which they belong. For a reasonable number of invited experts, the Company will bear the costs of accommodation while they are attending the pre-meeting or main meeting.
Imperial Tobacco	UK	14/06/96	Représentants de différents Etats	Facilities and time off will be made available for a meeting of Employee Representatives on the afternoon before the meeting at the same location as the Forum. Consequently, it will normally include one overnight stay. 5.3 In addition the facility will exist to invite an appropriate 'expert' (normally a Full Time Officer) to advise employee representatives on particular agenda items. Any invitations will be issued by the Secretary. The meetings will be conducted in English which is the official working language of the Company. The agenda, minutes and any additional information will be produced in English and be translated into other languages as appropriate. To ensure as far as possible that there is meaningful representation and a full exchange of views, simultaneous interpretation facilities will be made available as may be necessary. English language training will also be offered to Employee Representatives, at the discretion of the Forum Secretary. Imperial Tobacco will bear the cost of the Meeting venue, translation facilities, reasonable accommodation and travel expenses of the Employee Representatives. 5.10 Employee Representatives will be given time off with pay from their normal duties to attend the meeting of the Forum, together with the necessary travelling time. All arrangements for time off and travel must be arranged and agreed in advance by Employee Representatives with their local management.
ING	NL	06-03-96	Comité d'entreprise de différents Etats	The operating expenses of the ING Group EU Works Council shall be borne by ING Group. The expense incurred for the organization of the meetings and translation and the travelling and accommodation expenses of the members of the ING Group EU Works Council shall be borne by ING Group. Facilities shall be provided for the administrative support of the ING Group EU Works Council. The expense of engaging a maximum of one expert for each topic shall be reimbursed following consultation on the matter between the ING Group EU Works Council and the Executive Board in the persons of the chairman and secretary of the ING Group EU Works Council and the director. b. During the time provided by ING Group for the members' performance of their duties for the ING Group EU Works Council, salaries shall continue to be paid by the undertaking at which the employee in question is employed.
INTERBREW	BE	18-09-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The members of the Council may express themselves in their national language; the Chairperson shall ensure that simultaneous interpreting services are provided both at any preparatory meeting and for the Council debates. The costs necessary for the smooth operation of the Steering Committee and those incurred in the organisation of the preparatory and plenary meetings, including any costs incurred in the holding of any evaluation meeting, as well as the costs incurred in the participation of any expert(s) invited by the INTERBREW Group to take part (costs incurred in providing interpreters and in the translation of the record of the meeting, renting the meeting room, meals, etc.) shall all be covered by INTERBREW. The expenses incurred by the members of the Council, i.e. travel and any accommodation expenses, must be approved by the Chairperson and the necessary vouchers must be attached to the expenses claim form. In accordance with Article 41 of the Collective Agreement, the costs incurred in the participation of one single expert invited by the employees shall be borne by INTERBREW. The Chairman must be consulted on the matter beforehand.
IPT	UK	04/05/95	non précisé	The YFEWC meeting will be held in English. If translation into other main languages is required, an interpreter service will be provided. The cost of the venue, accommodation, travel and translation services of employees, their representatives and full time officials will be borne by Yarns and Fabrics. Employees will be given time off from their jobs with pay to attend both the pre-dinner preparatory and YFEWC; meeting, together with the necessary travelling time. Employees will make their own arrangements for time off and travel in advance with their local business management.
INTERNATIONAL SERVICE SYSTEM (ISS)	DK	28/06/95	Syndicats européens	The working language for purposes of all information and communication will be English. In order to facilitate the communication ISS will ensure that simultaneous translation services are provided at the Annual Meeting and if requested at the pre-meeting set out in Article 2 above in maximum the following languages: a Scandinavian language, Finnish, Flemish, French and German. Attendance at any meetings will be considered a business travel to the effect that the applicable local ISS employer will ensure (i) that the respective E-Representative be paid their normal salaries and wages during absence, and (ii) that reasonable travel and accommodation expenses incurred by such representative be reimbursed. Unless otherwise provided herein, any costs and expenses arising out of or in relation to the procedures set out herein, including the costs incurred in setting up and conducting the Annual Meetings, shall be borne by ISS.
ITALCEMENTI	IT	28/06/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Italcementi SpA shall guarantee payment of the travelling expenses and subsistence costs of the employee representatives participating in the meetings either directly or by way of the companies under its control. Delegates shall be entitled to 3 or 4 days' paid leave for participation in the said meeting, depending on whether or not they are representing the country in which the meeting takes place.
ITT AUTOMOTIVE	USA	28/08/96	Représentants de différents Etats	The official language in the meetings of EWC is German or English, dependent on which language is spoken by more members of EWC as mother- or foreign language. Simultaneous interpreting will be provided to the extent necessary. BOM offers to the members of the Managing Committee measures of language qualification, if and insofar it seems appropriate and necessary in individual cases in connection with observing the tasks within the Managing Committee. The costs of administration of EWC are borne by BOM if and insofar as they are necessary to enable EWC to perform its duties in an appropriate manner. These expenses particularly concern costs in connection with the preparation and execution of a meeting of EWC, including the costs of translation and the travelling and subsistence expenses of the members of EWC. The costs for the consultation of experts in the sense of item 6 of this Agreement shall be limited to cover one expert only.
ITT CANNON	USA	19/09/96	non précisé	The meetings will be conducted in the company language of English. Written material will be made available in French and German. Simultaneous interpreting will be provided to the extent necessary. ITT Cannon will be responsible for the costs of the meetings of the Forum. ITT Cannon will also be responsible for travel and accommodation arrangements for management and employee members. ITT Cannon will pay reasonable travel expenses which employee members incur in connection with the attendance at meetings of the Forum. These expenses shall be in line with the local company practices. Reasonable costs for the consultation of experts in the sense of item 6.4 shall be limited to one expert only per meeting of the Forum.
ITT Flygt	USA	05/09/96	non précisé	The Forum shall be chaired by the Director of Personnel. ITT Flygt will be responsible for the costs of the meetings of the Forum. ITT Flygt will also be responsible for reasonable travel expenses which employee members incur in connection with the attendance at meetings of the Forum.
ITT Industries	USA	05/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The EWC can be assisted by experts of its choice, in so far as this is necessary for the performance of its duties. However, the Group company with the highest number of employees of all Group companies shall bear the expenses of only one such expert. The administrative expenses, in so far as they are necessary, of the EWC's duties shall be borne by the Group company with the highest number of employees of all Group companies so that the EWC can fulfil its duties in suitable fashion. This shall also include training expenses for the European Works Councils. In particular, the Group company with the highest number of employees of all Group companies shall bear the costs associated with preparing and holding a meeting of the EWC, including interpretation facilities and the accommodation and travelling expenses of the members of the EWC.
JEFFERSON SMURFIT	IR	04/09/96	Syndicats européens et représentants de	The Company will bear the cost of the venue, accommodation and travel of the employee representatives, together with translation costs. In addition, the cost of any Select Committee meeting with management. Employee representatives will be given leave to attend meetings as in this agreement. The employees concerned will be paid at a level in accordance with local practice. Meetings of the Forum and Select Committee meetings with management will be provided with

			différents Etats	interpretation/translation facilities.
JOHNSON CONTROLS	USA	02/05/96	non précisé	The Management Information Coordinator will be responsible for approving all expenses of the ECF travel and accommodation costs for attendance at ECF meetings will be reimbursed by the JCC Company which employs the employee and/or management members attending. The cost of the meetings themselves shall be allocated among the Companies. The meetings of the ECF, agendas, minutes and any background documentation will be held and written in English. The Company will provide for translation as required.
KAEFER	DE	15/03/95	Représentants de différents Etats	For the duration of this Agreement, all the possibilities available for the taking over of costs shall be verified and made use of. In so far as such funds are not sufficient or cannot be obtained, KAEFER shall make available to the European Works Council all the funds and rooms needed for the meetings. The travelling and subsistence costs arising for each member of the European Works Council in connection with the fulfilment of their mandate shall be borne by KAEFER in accordance with the travelling cost guidelines. The time needed by each member of the European Works Council for preparing for, travelling to, attending and returning from each meeting of the European Works Councils as well as its committees as well as work following such meetings and committees shall be regarded as working time and remunerated as such. Workdays (Mondays to Fridays) shall be regarded as working time. Overtime as well as allowances for work on holidays and extra work shall not be paid. The Chairman, or where necessary in his place the Deputy Chairman, of the European Works Council shall have free access to all companies and places of work in order to make the contacts necessary for the fulfilment of their tasks. Journeys necessary in this connection are to be agreed with "Central Management". The European Works Council has the right to set up a further committee and to bring in experts of their choice to aid them in their work. The costs in connection with the above shall be borne by KAEFER subject to the agreement of "Central Management". To facilitate the passing on of information, the European Works Council may request that documents appropriate for the Board are made available by "Central Management" in the various languages of the members of the European Works Council.
KAO	JAP	17/05/96	Représentants de différents Etats	If he or she deems necessary, the General Secretary may form one or more committees to discuss information and opinions which relate to the individual business field (such as beauty salon products, chemicals, info systems products or services, personal care products, and other businesses) or to the particular matters itemized in Section 3 paragraph 1 above. The General Secretary will form a committee if the majority of the members of the FORUM so requests. At such meetings, the working language and all texts will be in English. If necessary, translation service will be provided. Notice of the meeting indicating the place, date and provisional agenda will be prepared in English by the General Secretary and the European Group Management members and will be forwarded by the General Secretary to all members of the FORUM three months prior to the meeting. Employee representatives as well as representatives of Kao European Subsidiaries not directly represented in the FORUM may propose topics to the General Secretary to be included into the final agenda up to one month prior to the meeting. A topic proposed by the majority of the employee representatives which is within the scope of Section 3 will be placed on the agenda. Kao Corporation and Kao European Subsidiaries shall bear the costs of the FORUM including travel and meeting costs.
KELLOGG	USA	10/09/96	non précisé	The meeting will be held in the English language; translation into other languages will be made available for attendees. Minutes of the meeting will be taken and will be made available to all attendees no later than one month after the meeting and will be translated into the languages of the attendees. The Company will pay the cost of the venue, accommodation, translation services and travel costs of employees attending the meetings. All employees attending the meetings will receive normal pay. Travel arrangements for attendees must be arranged through the employees' location and must be arranged with minimum cost and travel time.
KEMIRA	SF	07/02/96	non précisé	The working language of the meeting is English. Necessary translation assistance will be arranged. The notice of meeting, agenda and meeting summary shall be translated into all languages represented in the meeting. The employee representatives are encouraged to develop their language skills, and will be supported according to local practice. The group administration shall bear the expenses arising from the organisation of meetings. Each company shall reimburse the meeting expenses of its employee representatives concerning travel and accommodation in accordance with local regulations and practices.
Keramik Laufen	DE	19/02/96	non précisé	The official language for the meetings, the documentation and the minutes shall be German. Simultaneous translation into the other languages required shall be provided at the meetings. If necessary, documentation shall be translated into other languages. The regular members of Euro-Forum Laufen shall be entitled to a maximum of four days' paid leave for the entire duration of this Agreement (four years). The parties to the Agreement shall decide upon the content and costs of this measure in advance. All expenses connected with the organization and implementation of the meetings of Euro-Forum Laufen, such as costs incurred for travel, board and lodging, document translation and interpreter services shall be borne by the companies participating in Euro-Forum. Salary payments for the period during which they perform their duties. 9.3 Expenses connected with the services of additional experts shall be paid in accordance with Art. 9.1 subject to prior agreement by both parties upon submission of a cost estimate. The maximum number of participants as specified in Art. 6.4 of this Agreement must also be observed.
Kimberly-Clark	USA	16/07/96	non précisé	The meeting will be held in English, as the official company language, with facilities made available for interpretation into other necessary languages. Documents will be sent out in good time and translated locally, if required. 7.6 Representatives can take advantage of English language training facilities available at their location. 7.7 Each Kimberly-Clark Group company will bear the costs of the venue, and accommodation, translation services and the travel costs of employee representatives. Employee representatives will be given time off from their normal duties with pay to attend the pre-meeting and the meeting itself. Payment will be made in accordance with local practice and traveling time will be reasonable. 7.8 All arrangements for time off and travel must be arranged in accordance with the normal request and approval procedures.
KRAFT JACOBS SUCHARD	USA	26-03-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	English will be the main and official language of the EC meetings. The official version of this agreement will be in English. All documents circulated within the Group will be drawn up in English. As deemed necessary, by the Chairman and Vice Chairman, translation into national languages will be provided. To facilitate meaningful information sharing and discussion, representatives should ideally have working knowledge of English. During the EC meetings simultaneous translation will be provided if deemed necessary by the Chairman and the Vice Chairman. Reasonable and necessary costs associated with the EC and the Select Committee, as determined by the Chairman and the Vice Chairman, will be borne by KJS. 5.9.2 Participation in the EC or Select Committee is considered work. Normal pay, travel and accommodation costs and expenses for time spent in connection with the EC and the Select Committee will be borne by the business unit or subsidiary to which the member belongs in accordance with local KJS policy and practice.
KLM	NL	12/09/96	Représentants de différents Etats	Representatives of the European Forum appointed to the Select Committee or a special committee shall agree a procedure with the local management concerned, enabling them to undertake the relevant activities in working hours and financed by the establishment or company at which they are employed. Local management shall also arrange for secretarial and communication facilities. 5.3 Representatives of the European Forum shall be entitled to improve the knowledge and skills required for membership of the European Forum. They shall be given three days during the initial period of the European Forum to be employed in consultation with the Board. New training regulations will be agreed for each subsequent term of office of the European Forum in consultation with the Board. 5.4 Where necessary, facilities will be made available to representatives to improve their knowledge of English. Special requests will be decided upon by the Board. 5.5 Requests for special training will be decided upon by the Board. All costs relating to the operating expenses of the European Forum shall be borne by KLM NV.
KM EUROPA METAL	DE	07/05/96	Représentants de différents Etats	There will be simultaneous translation of the proceedings in three languages (Italian, German and French). The costs of ICF activity are borne by the Group. Remuneration of employee representatives within the ICF is made by their individual companies (as if they were at work), and will cover travel to and from the meeting, as well as the attendance at the meeting itself. Any travel or accommodation expenses incurred by an employee representative will be recovered by his/her individual company on the basis of its standard practice.
KNP	NL	02/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	All administrative expenses will be covered by the company. This applies in particular to the costs related to the meetings, including possible expenses due to the use of experts and the travel and accommodation expenses of the members. The members of the EWC will be granted exemption for the time needed for the performance of their duties, without any deductions of pay. With the approval of KNP LEYKAM members of the EWC will have the opportunity to follow training and educational courses which they consider necessary for the performance of their work as EWC member. After preliminary consultation and approval of the budget by the Executive Board, the company will bear the extra expenses needed for calling in the experts.
KOMATSU	JAP	19/09/96	Représentants de différents Etats	The official working language for the European Forum shall be English. All documents shall be established in English. Translations of such documents can only be prepared at the initiative and expense and in accordance with the internal procedure of each Komatsu undertaking represented in the European Forum. If requested by the (employee designated) members and in mutual agreement with the Representative of the Central Management at least one month prior to a planned meeting of the European Forum, translation services can be provided for such a meeting. If agreed, such translation services shall be treated as an organisation expense. However, it is understood that, in principle, in order to reduce costs and increase the efficiency of the meetings/translation services shall be limited to a maximum of two additional languages. The costs for the meetings of the European Forum shall be paid as follows: The members will receive their normal salaries from their respective employers for the time spent at the preparatory and the normal meetings of the European Forum; In addition reasonable hotel and travel expenses and approved training expenses shall be borne by each Komatsu undertaking in accordance with the normal procedures applicable within such undertaking; The Representative of the Central Management shall approve and bear the organisational.
KONE	SF	21/06/95	Représentants de différents Etats	The expenses of the KONE Employee Forum/Working Group shall be borne by KONE. KONE shall also provide the participants and observers attending the meetings of the KONE Employee Forum/Working Group with such financial and material resources as will enable them to perform their duties in an appropriate manner. In particular, the cost of organising the KONE Employee Forum/Working Group Meetings and arranging for interpretation facilities, the accommodation and travelling expenses of participants and observers shall be met by KONE Corporation and/or its national units, according to existing local policies. ARTICLE 14. TIME OFF KONE participants and observers attending meetings of the KONE Employee Forum/Working Group shall be given time off from their normal duties with pay for their participation in such meetings, together with the necessary travelling time. All arrangements for time off and travel must be agreed by such participants and observers in advance with their respective local managements. The meetings of the KONE Employee Forum shall be held in English which is the official language of KONE, although simultaneous translation shall be provided in Finnish, Swedish, German, French and Italian. Relevant Forum documents circulated within KONE shall be provided in English and in the two other European languages most used within KONE. In the long term, preference will be given to the English language. KONE will provide the necessary training for the members of the Forum Working Group and the employee participants of the KONE Employee Forum. The Forum Coordinator in consultation with the Forum Working Group will organise the training using appropriate training methods. Training will be provided in spoken and written English.
KONINKLIJKE PAKHOED	NL	19/09/96	non précisé	The costs reasonably incurred in relation to meetings of Employees' Representatives and all costs incurred relating to assistance provided by experts, approved as indicated in this agreement, shall be borne by the Koninklijke Pakhoed Group. 7.2. The costs of travelling, accommodation and leave for meetings as referred to in this agreement and the costs of the basic salary during these meetings shall be paid by the local employer within the Koninklijke Pakhoed Group in accordance with local legislation and/or practices and/or agreements in the country where the employees' representative works. Travelling, accommodation and other related expenses should be approved before they are incurred.
KREDIETBANK	Regent Sprinse (200 b)	19/09/96	non précisé	N.V. Kredietbank shall bear the costs reasonably incurred for the meeting and any preparatory and follow-up meetings. This means that N.V. Kredietbank is responsible for organizing the annual meeting. N.V. Kredietbank shall also bear the

			différents Etats	travelling expenses of participants to and from the meeting. In order to attend the annual meeting, members of the European Works Council shall be authorized to spend one night in the place where the meeting is held. Members of the EWC who do not live in Belgium and for whom it is reasonably impossible to be able to attend the meeting without staying overnight may spend a maximum of three nights in the place where the meeting is held. Those responsible for the secretariat of any preparatory meeting of the employees' delegation (maximum 4 people) are authorized to stay a maximum of two nights. The accommodation costs thus incurred shall be borne by the N.V. Kredietbank. The N.V. Kredietbank shall also bear the costs of the necessary translation, interpreting and training facilities as well as the costs of the presence of a maximum of one external expert. KB-Belgium retains full decision-making rights over all expenditure inherent in the operation of the European Works Council. Costs will therefore be reimbursed only on condition that the expenses are submitted in advance and approved by KB-Belgium, which expressly reserves the right to request that the necessary documentary evidence be presented. The members of the European Works Council have the right, without loss of salary, to be absent from work to attend both the actual meeting and the preparatory and follow-up meetings. Members of the European Works Council are also authorized to use the existing facilities of the local consultation bodies (time-off rights or comparable systems in other Member States) in the context of the operation of the European Works Council.
KRONOS	USA	04/09/93	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Languages English/German. 4. Expenses) The costs of the meeting arising at the location where the meeting is held shall be borne by the KRONOS TITAN-GMBH. b) All other costs, including hotel and travelling expenses of the delegates, as well as the costs for their release, shall be borne by the subsidiaries in the home countries.
KRUPP	DE	05/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The committee can meet up to four times a year, including the preparation of the EBR meetings. There can be further meetings if both the chairman of the EBR and the conglomerate management agree. Duration of a meeting is usually one day. The EBR and the committee will be provided with rooms, human support, as well as other requisites and necessary translators for their meetings. The expenses are paid for by Fried. Krupp AG Hoesch Krupp. All other expenses, in particular travel expenses of members or deputy members of the EBR will be covered by the conglomerate branch sending the member.
KUGELFISCHER	DE	06/04/95	non précisé	The central management bears the cost for the EBR and the employees' representatives conference of Europe. The central management and the EBR will determine on extra cost, e.g. for experts or guests.
KVÄRNER	NV	20/09/96	non précisé	The expenses of the trip and accommodation in connection with the meeting will be covered by the group, in accordance with the relevant rates for official trips for the representative's own company. Lost salary for the representatives will be paid by the group company in which the representative is employed unless there are external arrangements which wholly or partly cover such expenses.
LAFARGE COPPEE	FR	08/06/94	Syndicats de différents Etats	The Lafarge Coppée Group shall, either directly or through its subsidiaries, pay for the travelling and subsistence expenses incurred by employee representatives attending meetings of the Committee. They shall continue to be paid while they are absent from work. The Lafarge Coppée Group shall also be responsible for the Committee's operating costs. The Secretary and Assistant Secretary shall be provided with the material resources necessary for them to fulfil their duties. These material resources shall be identified after consultation with the management of the Group's Department of Human Resources.
MATRA HACHETTE LAGARDERE	FR	03/09/96	Syndicats d'un seul Etat	Provision is made for a one-day preparatory meeting for the full and deputy employee representatives and trade union representatives 15 days before each of the two annual meetings. They may be assisted at these meetings by the accountant appointed by the Group-Level Works Council. The time spent by employee representatives and trade union representatives in plenary and preparatory meetings (as defined above) of the Group-Level Works Council shall be paid as actual working time. In addition, the following time-off rights are allocated:- to the council secretary: 100 hours a year; to employee representatives: 32 hours a year; to trade union representatives: 50 hours a year, excluding time spent travelling. These time-off rights are allocated individually for each of the members and may only be used to the extent that this is necessary to carry out the function or by a deputy. In this case, the hours used are deducted from the time-off rights of the full member. Time spent travelling as well as the travelling and accommodation expenses of members of the Group-Level Works Council relating to plenary and preparatory meetings shall be borne by the company to which the members belong, in accordance with the rules applicable in this company. Depending on their place of residence and the length of the meetings, members of the Group-Level Works Council may be reimbursed for their accommodation costs for the nights before and after the meetings, by the company to which they belong.
LEICA	DE	19/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The aim will be to hold all LEC meetings in English. An interpreter will be engaged if any delegate expressly desires it. The cost of organizing LEC meetings, including preliminary or post-meeting discussions by employees' representatives, shall be a corporate charge. The local subsidiary that employs an LEC member shall meet all other expenses, such as the cost of travel, overnight accommodation, and the delegate's salary or wages. Members shall not be subject to victimization because of their LEC activities. Members of the LEC and their named deputies will receive appropriate basic training to enable them to understand the information presented, in terms of both language and content. Subject to prior approval by the corporate vice-president with responsibility for human resources, the national companies concerned shall bear the cost of training. Corporate management and the LEC's president shall jointly decide the content and period of training. Time spent in training shall not be charged to time allowances that may apply in certain countries.
LIEBHERR	CH	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The working language at the meeting shall be German. The members of the Liebherr Europe Forum should therefore be able to understand German. To the extent necessary, the members are to be provided language training on a priority basis in order to encourage and deepen their existing knowledge of the language. Expenses incurred in that pursuit shall be borne by the Liebherr company where the member is employed. In place of budgeting, the necessary costs and expenditures incurred in the framework of the present agreement shall be borne by the Group as follows: The executive committee shall be provided the necessary material resources at the headquarters of Liebherr Holding GmbH. The day-to-day expenses of the executive committee and the expenses incurred in organizing the meetings and providing accommodation and meals to the members of the Liebherr Europe Forum shall be borne by Liebherr Holding GmbH. All other necessary expenditures, such as expenses for travelling to the meetings and other unavoidable costs, shall be borne by the company in which the member of the Liebherr Europe Forum or of the executive committee is employed.
LINPAC PLASTICS	UK	09/02/96	non précisé	The meeting will be held in English as the official language, with facilities being made available, where possible, for translation into other main languages. LINPAC Plastics will bear all reasonable costs of the venue and accommodation, translation services and the travel costs of the employee delegates. 4.8 Employee delegates will be given time off from their normal duties with pay to attend the preparatory half day meeting and the meeting itself, together with the minimum necessary travelling time. All arrangement for time off and travel must be arranged by employee delegates in advance with their local management.
L'OREAL	FR	17/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	A simultaneous translation of the proceedings of preparatory and plenary meetings shall be provided in all languages necessary for the participants to understand properly. The documents and minutes shall be in French. They shall be translated into each language by each individual country. Members of the European Social Dialogue Council shall receive their full salary for the duration of ordinary or extraordinary plenary meetings, as well as preparatory meetings, which shall be regarded as periods of working hours. The same shall apply for time spent in minutes review meetings by the Secretary and the two Assistant Secretaries. Travel by members of the European Social Dialogue Council to attend meetings shall normally take place during working hours, using the most appropriate means. Travelling and accommodation costs incurred by members of the European Social Dialogue Council shall be paid by the company that employs them, in accordance with the rules and practices in force in each company. L'OREAL Group management shall pay all expenses relating to the holding of ordinary or extraordinary plenary meetings, as well as those for preparatory meetings, particularly simultaneous interpretation costs. Members of the European Social Dialogue Council shall be credited with ten hours a year to carry out their duties. Members of the Contact secretariat shall receive an overall credit of 120 hours a year. Members of the European Social Dialogue Council who so require shall receive economic and social training intended in particular to provide them with better knowledge of the L'OREAL Group. This training will be organized by the L'OREAL Group management in conjunction with local management. Members of the European Social Dialogue Council who so require and are willing to invest in it personally, may also receive training in French language.
Lufthansa	DE	29/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The management shall bear the expenses incurred in connection with the information and consultation procedure. In particular, the management shall bear the costs incurred for organizing a GEC meeting that includes employees' representatives from the Member States, as well as the travelling and accommodation expenses of such employees' representatives from the Member States.
LYONNAISE DES EAUX	FR	05/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Failing any legal provisions to the contrary, travelling expenses (travel, accommodation and meals), as well as pay for travelling time and the time spent at (plenary and preparatory) meetings by committee members, observers and substitutes shall automatically be covered by enterprises, in accordance with current in-house regulations within each undertaking. To enable them to fulfil their remit, the Secretary and Assistant Secretary shall each be given time-off rights, which shall be determined by the Committee, in agreement with the Chairman, and it shall be understood that time spent with the Chairman shall be subject to pay in accordance with the conditions laid down in the previous paragraph. Moreover, members, observers and substitutes who have attended plenary meetings shall also enjoy time-off rights, which shall be determined at a later date, to enable them to pass on all the information they have received, at local level. Lyonnaise des Eaux shall provide the Committee with a venue for its preparatory and plenary meetings, as well as with appropriate administrative and interpreting services. 5.2. Training of members. Lyonnaise des Eaux shall, in collaboration with the signatory trade union organizations, organize a five-day training course for any committee members or observers who may wish to take advantage of it, the purpose being, in particular, to provide them with a better knowledge of the Group, enterprise economics, and European legislation and social practice.
MAHLE	DE	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The language used at such meetings shall be German with translation provided into the number of languages appropriate to the national representatives taking part. The costs of the EWC's activities shall, from the date of its being constituted, be borne by the Group. This shall ensue through relevant services being organized, set up and provided to the EWC by Central Management (e.g. premises for meetings, interpreters). Travel expenses for members of the EWC shall be settled in line with the travel expense provisions of the respective companies and subsequently charged to the latter. The granting of advances for travel expenses appropriate to the sum to be disbursed shall be facilitated by the relevant companies under the applicable plant procedures. Where the services and resources required cannot be organized expediently by the local company in question or additional, necessary costs are incurred (within the meaning of § 80, Par. 3 of the Works Council Constitution Law), such organization shall be carried out by the EWC. The associated costs incurred shall then be reimbursed on production of proof of payment being presented. The training required for persons working in the EWC to perform its duties in a due and proper manner shall be agreed upon from case to case by an authorized representative of the EWC together with Group Management with regard to execution and the bearing of associated costs. When settling travel and other expenses, the reimbursement of expenditure to EWC members shall ensue in such a way that the most favourable method is applied with due regard for national and other relevant regulations. In accordance with the practice relating to Group Works Council and Central Works Council meetings in Germany, food and accommodation shall, insofar as this is permissible, be organized and such costs settled by the company hosting the meeting so as to avoid any disturbance or disruption of such meeting. This means that travel expenses only shall be settled separately. In this case, the settling of additional food expenditure shall cease to apply. Should different arrangements be necessary by virtue of relevant provisions or regulations, the procedure shall be adapted and adjusted accordingly.

MAN	DE	30/05/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Working time lost through attending meetings of the EWC or forums shall be recompensed.
MARAZZI	IT	19/09/96	Syndicats de différents Etats	The Group MARAZZI shall bear the costs of organizing the meetings specified in item 5 above (the board, lodging and travel of the members of the Council, the translation and printing of the documents in the different languages, etc.).
Matra Marconi Space	FR	22/03/96	non précisé	The Committee meeting itself will be conducted in the native language of the country where the meeting takes place and simultaneous translation into English or into French will be provided. The cost of running the meetings will be paid for by the Company who will also pay salaries and travel expenses incurred by Committee members.
MAYR-MELNHOF	OS	1995	Syndicats de différents Etats	the cost of the annual meeting (including accommodation and travel expenses) shall be borne by the Cartonboard Division, which shall apply exclusively to the costs incurred by MM employees. The Board of Management shall allow the employee representatives to the EUROPEAN WORKS COUNCIL leave of absence to fulfil their duties pursuant to Articles II.1. and II.6.
McDonald's	USA	21/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The translation and interpretation services required shall be made available at McDonald's expense. This is a legally binding agreement.
Mead Packaging	USA	25/06/96	non précisé	If necessary, translators shall be provided for the group throughout the meeting. The Management of Mead Packaging Europe shall bear the costs relating to the annual meeting and the preparatory meeting. This shall also apply for extraordinary meetings to which the Chairman of the I.D.I.S.E. has consented. Each of the representatives, whether elected or appointed, may use the premises and resources provided locally in each subsidiary and obtain the assistance of the secretariat of the local General Management to prepare any correspondence with the other members of the I.D.I.S.E. Should the need be justified by exceptional circumstances, the Chairman may grant a mandate to an expert to assist the I.D.I.S.E. in studying certain dossiers. The costs of the expert appraisal shall be borne by the Management of Mead Packaging Europe. The costs incurred by members of the I.D.I.S.E. shall be: paid in advance by the local management bodies for travel; paid directly by the European management for accommodation costs (hotels and restaurants). The time spent by members of the I.D.I.S.E. preparing for and attending the annual meeting or extraordinary meetings as well as the normal travelling time shall be considered actual working time. Maximum time off rights of fifteen hours a year shall be allocated to the preparation of these meetings.
Merck	DE	22/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The forum languages shall be German, English, French and Spanish. d) Costs The costs of the MERCK-EUROPA-FORUM shall be borne by Merck KGaA, travel and overnight expenses of works participants by the respective companies.
Merck Sharp & Dohme	DE	01/06/96	Syndicats de différents Etats	The Council meetings, as well as all documents concerning the meeting, shall be in English. Simultaneous interpretation facilities shall be available during Council meetings and preparatory meetings. The operating expenses incurred by Council meetings and all preparatory meetings other than the expenses provided for under Article 9.2 shall be borne by the Company. 9.2 The salary, travelling and accommodation expenses of employees attending Council meetings and any preparatory meetings provided for by this agreement shall be borne by the employer. Subsidiary, in accordance with local laws, practices and/or other agreements in the country in which the representative works.
MERLONI ELETTRODOMESTICI	IT	21/09/93	Syndicats et Comités d'entreprise	The parties shall hold consultations with a view to setting up the consultative committees listed below on an experimental basis for 1994, and, possibly to be confirmed, for the years after: B.1. National Training Committee, B.2. National Equal Opportunities Committee, B.3. Works Committees on the Environment and Safety, B.4. Works Committees on Company Catering Services, B.5. Works Committees on Quality and Efficiency. As part of their activities, the committee members must act in accordance with the principles of participation which prompted this agreement to be signed. In view of the type of information which is to be provided, the members of these committees are bound to observe the rules of confidentiality foreseen in art. 2105 of the collective agreement. With regard to the activities of worker representatives in the committees referred to above, they shall be entitled to a total of 200 hours trade union leave per year for each production unit, in accordance with the applicable custom and practice.
MEYER	UK	22/09/96	non précisé	Facilities and time off will be made available for a meeting of Employee Representatives on the afternoon before the meeting at the same location as the Forum. Consequently, it will normally include one overnight stay. The agenda, minutes and any additional information will be produced in English and be translated into other languages as appropriate. To ensure as far as possible that there is meaningful representation and full exchange of views, simultaneous interpretation facilities will be made available as may be necessary. English language training will also be offered to Employee Representatives, at the discretion of the Secretary. The Group will bear the cost of the meeting venue, translation facilities, reasonable accommodation and the travel expenses of the Employee Representatives. 5.12 Employee Representatives will be given reasonable time off with pay from their normal duties to prepare for and attend meetings of the Forum, together with the necessary travelling time. All arrangements for time off and travel must be arranged and agreed in advance by Employee Representatives with their local management.
Miroglio	IT	06/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The minutes and any preparatory documents will be drafted by the President in accordance with the EWC Secretary. They will be translated in four languages (Italian, French, Greek and German) and transmitted to the delegates. Global expenses for financing and functioning of the European Works Council (expenses for experts included) are to be met by the Central management, according to regulations laid down by the EWC. Expenses for organisation, interpretation and translation are to be paid by the company which organises the meeting.
Mitsubishi Electric	JAP	21/06/96	Représentants de différents Etats	The Management of the units shall bear any expenses necessary for the activities of the EICF, in particular such expenses caused by holding the meeting, including travel and accommodation expenses, unless granted otherwise. The working language of the Company is English, the meetings will therefore be conducted in English. Translations of all documents will be made by local management, if requested, however, the officially agreed agenda and minutes shall be written in English.
MoDo	SV	18/09/96	Représentants de différents Etats	Interpreters shall be available at the meetings. All documentary material shall be translated into all the relevant languages. Compensation is paid for leave of absence to participate in the annual meetings of the MEWC to cover loss of earning corresponding to normal working hours. Compensation for travel costs (travel, meals and accommodation) shall be paid in accordance with the relevant rules in each company. When required, the MEWC or the executive committee may call in external experts (including fulltime trade union officials) at the expense of Group management. The arrangements for the involvement of experts will be discussed between the executive committee and the representative of Group management. The members of the MEWC shall have reasonable access at their place of work to any technical aids and assistance with the translating required for the performance of their duties.
MYLLYKOSKI OY	SF	09/94	non précisé	The representatives must be employees of Myllykoski companies and shall be given paid leave of absence for their work on the European Works Council. Travel expenses shall be borne by the company employing the respective employee representative, subject to the prevailing national travel arrangements. The costs of the meeting including overnight accommodation shall be borne by the coordinating company. The official languages are Finnish and German. Translations shall be organised by general management. English shall be aspired to as the common language in the medium term, for which the companies participating in the European Works Council shall qualify the employee representatives through appropriate local measures.
NATIONAL WESTMINSTER BANK	UK	17/04/96	Syndicats de différents Etats	Suitable training in business skills will be provided to enable those Council members who need it to fulfil their responsibilities effectively. In addition, appropriate training will be provided to co-chairpersons to ensure they can perform their specific duties. The General Manager, Group Human Resources will have overall responsibility for the smooth running of the Council. This includes managing a central budget and providing the necessary administration and implementation resources. All costs incurred in the operation of the Council will be met by the Group. These costs will include interpretation services, translation, travel, accommodation and meal costs, and any other reasonable expenses incurred by Council members in the course of their work for the Staff Council. Participating in Council duties is an important part of work for all Council members. Each member will be released from normal duties for the time he/she is required for Council business, without any loss of normal salary and allowances. Membership of the Staff Council is a development opportunity for staff. The prospects of Council members will not suffer as a result of their participation. As English is the most commonly spoken language across the NatWest Group and a major objective of the Council is to promote open dialogue and understanding, Staff Council sessions, including the preparatory meeting, will be conducted in English. However, suitable translation facilities will be provided for key European languages. Documents provided in support of Council work will also be translated into key European languages as required. All feedback will be provided to central management in English. If any ambiguity arises from the translation process, the language in which the original document was written will form the definitive version.
NEDSCHROEF	NL	16/09/96	Représentants de différents Etats	The reasonable and necessary costs incurred by the meetings of EF KNH and the joint meetings with the director, as defined by the director, shall be borne by KNH. 2. The costs of calling in a maximum of one expert per matter shall be borne by KNH, if and insofar as the director and the vice-chairman of EF KNH agree on this. Should the chairman express a negative opinion, he shall justify this in writing. 3. The management teams of the operating companies shall ensure that the members of EF KNH are given enough time off from their normal duties, with pay, to be able to attend meetings of EF KNH and the joint meetings with the director, as defined under the terms of this agreement. Travelling expenses, travel time, over-time etc. for EF KNH of Nedischroef staff shall be paid in accordance with the rules applicable in their own company.
NESTE	SF	24/04/96	Représentants de différents Etats	Interpreters should be available if required. The need for interpreters will be decided upon by the NECC's preparatory working group and costs will be borne by the Corporate Human Resources unit. Members can receive specific training to fulfill their role as a member of NECC. The NECC's preparatory working group will recommend training needs, which are to be provided by the local management. 4.1 The Corporate Human Resources Unit undertakes to bear all the actual costs concerning NECC meetings, preparatory meetings, accommodation and travelling costs. Other local costs such as translations, costs for the local selection of representatives etc. shall be met by local companies.
NESTLÉ	CH	26/04/96	Syndicats européens	The meetings shall be held in English, with simultaneous interpretation into six other agreed-upon languages. According to existing practice, Nestlé shall bear the reasonable costs of the agreed activities of participants in relation with the Council and the Special Committee of the Council.
Nielsen	USA	05/07/96	Représentants de différents Etats	The debate reports and documents shall be drafted in English, which is the official language of the Nielsen group. If requested by the employees' representatives on the Nielsen EWC, the minutes of the ordinary annual meeting shall be translated by the local managements. In any case, the EWC's meetings shall be held in English. During the first two years of the EWC, the meetings shall be translated for participants, if necessary. Furthermore, also during the first two years, the employees' representatives and their committees are strongly urged to use English. For all other purposes they shall be assisted by the Nielsen company. In any case, this matter shall be discussed again after two years from the

				beginning of the Nielsen EWC. The wage costs, as well as the travelling and accommodation costs incurred by the representatives of the employees and the company management to take part in the meetings of the Nielsen EWC shall be borne by the Nielsen company, as shall any other costs incurred in holding the meetings of the Nielsen EWC.
NKT	DK	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The ESU's chose their own working language. Simultaneous interpretation will be established to the extent it is necessary. The representatives are obliged to inform the local management about their absence as a consequence of their participation in meetings in ESU-area. The local company will pay the expenses for the representatives' loss of salary and travel expenses in connection with meetings in the ESU. The local company will also assist in placing communications, office articles etc. for the disposal to a suitable extent for the representative. Nilfisk A/S and NKT Holding A/S respectively will pay for all necessary expenses in connection with the holding of the meeting, such as hotel expenses, provisioning during the meeting, rent of premises, interpretation expenses, expenses for transportation and distribution of the minutes of meeting etc. In the same way the management will pay all necessary expenses for the preliminary and evaluating meeting. The management will not pay fee for experts, present on the request of the representatives, and will only pay meeting expenses in excess of this for one expert. 1.1. Expenses, which are held by the representatives in connection with the handling of their duties in the ESU according to agreement with the management, are refunded by the companies in question according to vouchers submitted.
NOKIA	SF	15/05/95	Représentants de différents Etats	The Nokia Group is responsible for the arrangements for the meeting and the preparatory team meetings and bears the costs accrued. The meeting language is English. Simultaneous interpretation is provided, as necessary. The meeting is chaired by a person appointed case-by-case by the Nokia Group management. A possibility is offered for the participants to the Euroforum and the members of the Preparatory Team to obtain training in business economics and possibly also other professional training which is necessary for the efficient performance of their duties.
NORSK HYDRO	NV	11/08/94	non précisé	The working language of the Group is English. The meetings will therefore be conducted in English. Interpretation will be taken care of, meaning that everyone can ask questions in his own language, and that interpretation of the English presentations and discussions will be available as far as possible. However, every participant should preferably possess a basic knowledge of English. Attendance at the meeting will be considered to be a business trip, as far as the payment of salary, time, travel and accommodation expenses are concerned.
Norske Skogindustrier	NV	19/09/96	non précisé	Translation of documents and interpreting during the meetings will be provided where necessary.
Norwich Union	UK	10/07/96	Représentants de différents Etats	The meeting will be held in English as the official language with facilities being made available for full interpretation and translation of documents in all the necessary languages wherever feasible. 4.7 All reasonable costs incurred in the operation of NUF will be met by the Group subject to prior approval of the relevant National Management. These costs will include, translation services, travel, hotel and meal costs, telephone, printing and postage and any other reasonable expenses incurred by any representative in the course of their work as a NUF representative. All employee representatives will be paid their normal salary and allowances for all the time they are on NUF business; for the avoidance of doubt this applies to the employee representatives pre-meeting as well as the NUF meeting itself.
Novo Nordisk	DK	13/09/96	Représentants de différents Etats	All meeting facilities, including simultaneous interpreting, will be placed at the disposal of the REPRESENTATIVES at the cost of Novo Nordisk. The working language for purposes of all information and communication will be English. In order to facilitate communication, Novo Nordisk will ensure that simultaneous interpreting services are provided at the Annual Meeting according to agreement between the steering group and the secretariat, however, not in excess of 4 languages. Attendance at any meetings will be considered business travel to the effect that the applicable local Novo Nordisk employer will ensure (i) that the REPRESENTATIVES be paid their normal salaries and wages during absence, and (ii) that reasonable travel and accommodation expenses incurred by such REPRESENTATIVES be reimbursed.
NUTRECO	NL	01/09/96	Représentants de différents Etats	The meetings will be conducted in the English language and in order to facilitate full discussion, knowledge of English would be an advantage. Upon request of a representative, Nutreco should provide lessons in English. Travel and accommodation cost for attendance at the Council meeting will be at the charge of Nutreco International B.V.
NUTRICIA	NL	18/09/96	Représentants de différents Etats	The meetings shall be held in English; on request, simultaneous interpretation into other agreed-upon languages will be organised. Parties will decide in a separate agreement the maximum number of translations. Written Information will be sent in English, local management will assist in translating relevant documents. The operating expenses of the Council shall be borne by the Management. The Management shall provide the members of the Council with such financial and material resources as enable them to perform their duties in an appropriate manner. In particular, the cost of organising meetings and arranging for interpretation facilities and the accommodation and travelling expenses of members of the Council and its Special Committee shall be met by the Management unless otherwise agreed. In compliance with these principles, the member states may lay down budgetary rules regarding the operation of the Council. They may in particular limit funding to cover one expert only. Hereto a yearly budget has to be approved.
Océ	NL	04/09/96	non précisé	The EF secretary shall be entrusted with the assistance and support by facilities provided by the Board. The EF secretary shall in agreement with the Committee draw up a report of each meeting and shall circulate this to the EF representatives. As English is the common language used in the Océ Group, the communication language in the EF meetings will be English. Where deemed necessary, facilities to learn English will be made available to the EF representatives. On the basis of the level of knowledge of English within the group of EF representatives, the Committee may decide on a case by case basis which translation facilities are required for each EF meeting, taking into account that best efforts will be used to minimise the number of languages used at such meetings. The required facilities such as meeting rooms will be made available by the Board. The representatives will receive the required means to adequately perform their duty. Time consumption and travel and lodging expenses are fixed in concert with the CEO of the OPCO by which the representative is delegated.
OETKER	DE	12/06/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The costs necessitated by the activities of the European Forum, and in particular the meeting costs and costs of experts shall be borne by the management of Oetker International. The travel and accommodation expenses of participants shall be covered by their respective undertakings.
ORKLA	NV	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The working language shall be Norwegian with translation into German, Finnish and Italian.
OTIS	USA	10/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Employee Representatives will be entitled to spend two business days (including traveling) attending a European Forum meeting and any preparatory meeting, and will receive their normal remuneration during such period. Travel, meals and accommodation costs of Representatives incurred in attending European Forum meetings will, where ever possible, be billed directly to the Company. Incidental expenses incurred by the Employee Representatives will be reimbursed to those attending in accordance with normal company procedures regarding the reimbursement of expenses. All European Forum meetings will be conducted in English. Simultaneous translation will be provided where necessary. The official record and minutes of the European Forum meetings will be prepared in French and in English. Local Management will prepare local language translations of the minutes and the Communiqué to assist local communications. Central Management shall meet the costs of establishing and operating the European Forum provided that they do not exceed the reasonable costs which shall be established by Central Management annually.
Owens Corning	USA	16/09/96	Syndicats de différents Etats	The Company will set a budget for operation of the AAC. Facilities will be made available for the employee representatives to meet together in the afternoon prior to the meeting and on the afternoon of the meeting day itself provided the Forum meeting itself has been concluded. The meeting will be concluded to ensure sufficient time for return travel on the day of the meeting. The meetings will be held in English with translation services tailored to need. Employee representatives will be given time off from their normal duties with pay to attend the preparatory half day meeting and the meeting itself. All arrangements for time off and travel must be arranged by employee representatives in advance with their local management. Owens Corning will, in addition to making the arrangements for travel and hotel accommodation, pay the following costs related to the organisation of the meetings, the informal gathering and the meetings of employee representatives: (1) The costs of the hiring of the meeting room (2) The costs of hotel accommodation for representatives for the evening prior to the meeting. (3) The costs of necessary interpreter services (4) The costs of refreshments and meals arranged by Owens Corning (5) Reasonable costs in travelling to the meetings of the Forum
PANASONIC	JAP	30/11/95	Représentants de différents Etats	The Company will be responsible for providing travel, accommodation and meals for participants of the PEC according to their local company rules. The meeting will be held in English which is Panasonic's official Company language at a European level, and has been for a number of years. However it is recognised that a number of Employee Representatives may not speak English so where necessary simultaneous translation will be offered for the pre-meeting and the main meeting. However, it is the long-term aim that all participants of the PEC shall speak and understand English to an acceptable level.
PARMALAT	IT	09/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The PARMALAT Group shall organize the training programmes voted unanimously by the officer of the delegates. The worker delegates of the PARMALAT Group shall continue to receive their salaries during every meeting of the C.I.C.E.P. (including the preparatory meeting and the assessment meeting) and shall receive reimbursement from their employer of duly documented board, lodging and travel expenses which have been incurred in order to participate in these meetings. These secretarial delegates of the trade union organizations shall receive reimbursement, from an undertaking that shall be designated in each country, of duly documented board, lodging and travel expenses incurred in order to participate in these meetings. The rights of trade union representation shall apply to the worker delegates of the PARMALAT Group according to the practices of each country.
PARTEK	SF	2/02/96	Représentants de différents Etats	The language of the meeting is English. Translation and interpretation services will be planned on a meeting-by-meeting basis by the working committee. They will arrange, without delay, a translation into the language of the country in question. Costs, including wages, salaries and travelling expenses, will be the responsibility of each participant's own unit, according to the local agreements and regulations regarding business trips. The Group management will be responsible for a meeting's expenses and overnight accommodation.
Pauwels trafo	SF	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The days spent on the 'EWC', including time spent travelling and staying away from home, shall be compensated for as if the normal working regime were continued. The cost of meals, accommodation and travelling incurred by the representatives of the employees shall be borne by the company to which they belong in accordance with customary practices. The language of communication shall be Dutch. The employer shall provide a translation. The organising company of the Pauwels Group shall budget for and bear the costs associated with the meetings and the preparatory meetings.

PECHINEY	FR	17/12/92	Syndicats d'un seul Etat	The material resources necessary for holding the preparatory and plenary meetings (in particular, provision of a room, simultaneous interpretation of discussions, etc.) will be arranged at Pechiney's expense. Time spent by Commission members at meetings sponsored by Pechiney management (plenary meeting, preparatory meeting) is paid as effective working time. The travel time necessary for their participation at meetings is covered according to the rules currently laid down, or which are to be laid down, in the companies or establishments to which they belong. Travel costs/Travel costs incurred by Commission members in order to participate in meetings sponsored by Pechiney management are reimbursed according to the rules laid down in the companies or establishments to which they belong. Training/Commission members will receive during their mandate, according to arrangements which have yet to be defined, training directed towards a knowledge of the Pechiney Group and Community social legislation. This training will be organised and the costs will be borne by Pechiney.
PepsiCo	USA	08/05/96	non précisé	The meeting will be conducted in English and simultaneous interpretation facilities will be provided as necessary. This Agreement shall be written in English with appropriate translations. In the case of subsequent questions or disputes the English version should be used. The operating expenses of the EEF (including but not limited to translation services and venue costs) will be financed by the Group. 8.2 The costs of salary, travel and accommodation for employee representatives will be paid by the Group or the employee's local company in accordance with normal company practices in the country of employment of the representative. 8.3 The Group will evaluate and, if appropriate, apply for funding or subsidies towards these costs that may be available, from time to time, from the European Commission, national governments or other public authorities. The Group will comply with any relevant audit procedures imposed by such bodies.
Peterson	NV	09/09/96	Représentants de différents Etats	The group will organise meetings in an appropriate way and pay the expenses of the EWC, including any travel and accommodation costs for participants at the meetings. This also applies to any necessary preliminary meetings.
PETROFINA	BE	26/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	All costs and expenses relating to the organization of the Eurodialogue meetings, the Pre-meetings or the Special Meetings inclusive of simultaneous translation, accommodation and meals of participants shall be borne by PetroFina. The Company which employs the Eurodialogue Representative(s) shall give to such Employee(s) time off from their normal duties with pay for their participation in Eurodialogue meetings the Pre-meetings or the Special Meetings together with all costs in connection herewith. All arrangements for time off and travel must be agreed by Eurodialogue Representatives in advance with their respective local Managements. English shall be the main language of Eurodialogue meetings. All Eurodialogue documents circulated within the Group shall be drawn up in English. If requested by a Eurodialogue Representative and pending his sufficient knowledge of English, translation into his national language shall be provided for by local Management. Like wise and to the extent necessary, simultaneous translation shall be provided for during meetings, pending sufficient knowledge of English by all participants. In order to allow for Eurodialogue Representatives to have sufficient knowledge of English, the local Management shall organize, at Company's expense, courses in English for the Eurodialogue Representatives who need such courses.
Pharmacia & Upjohn	USA	26/08/96	non précisé	The expenses of one outside expert to attend the employee representatives' premeetings will be met by the group subject to advance notification of the expert to the secretariat. The Forum will be chaired by a representative of management. The company will provide appropriate resources to ensure the smooth operation of all meetings convened under this agreement, via a secretariat. The secretariat, will be responsible for issuing agreed agendas and minutes for the Forum. Meetings will be conducted in the English language (being the working language of the group), it is encouraged therefore that all participants have a working knowledge of English. Necessary basic training in English language will be provided by local management for employee representatives on the Forum. All written and visual materials will be presented in English. Simultaneous translation facilities will be provided for both the Forum and employee representatives' pre and post meetings, according to individual members' needs. Management will ensure the proper funding of the Forum to cover reasonable travel, accommodation and out of pocket expenses incurred by Forum members as a result of attendance at either Forum, preparatory and follow-up employee representatives' meetings and exceptional meetings subject to the provisions contained in the agreement.
PHILIP MORRIS	USA	27/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	All meetings of the European Council shall be held in English as the official language of the Company, with PM making reasonable accommodation for translation into other languages, as agreed by the Chairman and Vice Chairman. 4.6. The reasonable and necessary costs associated with the fulfilling of the functions of the European Council, as determined by the Chairman and Vice Chairman, including the costs of the venue and accommodation, of translation services (when and where provided), and of travel to and from the regular meeting, shall be borne by the Company in accordance with PM business travel and expense policies. 4.7. It is understood that Employee Representatives who are employees of PM shall be given sufficient time off from their normal duties, with pay, in order to attend the meetings of the European Council and of the Employee Representatives, as determined in accordance with this Agreement.
Phillips Petroleum	NL	01/07/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The working language shall be English. Correspondence as well as meetings will be conducted in English. Delegates may express themselves in their own language. Translation into English will be provided. All written material, including the agenda and the minutes of meetings will be in English. Language training for delegates will be offered on an as needed basis. Attendance at the meeting(s) is considered as a business trip. Travel and accommodation will be reimbursed.
PHOENIX	DE	07/07/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The cost of European Forum meetings shall be borne by the Group and the Group companies.
PILKINGTON	UK	13/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	1. The Pilkington European Forum will have no budget of its own. 2. Pilkington plc will bear the following costs related to the organisation of the meetings of the Pilkington European Forum, the informal gathering referred to in Paragraph 1 (b) of Section V and the meetings of employee representatives referred to in Paragraphs 1(c) and 1(d) of Section V: (a) the costs of the hiring of the meeting room; (b) the costs of hotel accommodation arranged by Pilkington plc for the management representatives and employee representatives for the evening prior to the meeting of the Pilkington European Forum; (c) the costs of necessary interpreter services; and (d) the costs of any refreshments and meals arranged by Pilkington plc. 3. The companies employing the management representatives and the employee representatives will be responsible for meeting their reasonable costs in traveling to the meetings of the Pilkington European Forum. 4. The costs of the trade union representatives referred to in Paragraph 5(a) of Section II in traveling to the meetings of the Pilkington European Forum will be the responsibility of the respective trade union. Pilkington plc will be responsible for the costs of hotel accommodation arranged by Pilkington plc for such trade union representatives for the evening prior to the meeting of the Pilkington European Forum.
PIONEER	JAP	30/05 -96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Central Management is responsible for the practical organization of the meeting and bears the costs entailed by it (i.e. translation services and travel and accommodation costs of the Members).
Pirelli	IT	03/11/98	non précisé	The EWC and the Select Committee's operating costs, within normal limits, will be borne by the Headquarters. Such operating costs include paid leave necessary for the development of his/her activity, ordinary and extraordinary meetings between its members only and with Headquarters, travel time, and simultaneous translation and translation of documents.
Philips	NL	22/11/96	non précisé	The Committee shall, in all organisational matters concerning the Forum meetings, be assisted and supported by secretarial facilities provided by the Management. The secretariat shall in agreement with the Committee draw up a report of each meeting and shall circulate this to the Employees' Representatives. 6. All parties involved in the Forum meetings shall use their best efforts to minimise the amount of languages used at Forum meetings as much as possible. Where deemed necessary, facilities to learn the English language shall be made available to Employees' Representatives. The Committee shall, on the basis of the level of knowledge of foreign languages within the group of Employees' Representatives, taking into account the obligation to use best efforts as set out hereabove, decide on a case-by-case basis which translation facilities are required for each Forum meeting. 8. The costs connected with the implementation of the Forum and execution of this Agreement shall be for the account of PENV. The related costs of travel shall be for the account of the Philips company which is the employer of the pertaining employee. Days spent travelling to or participating in Forum Meetings shall count as normal working days according to the local practices in each Employees' Representatives' country.
POLIMERI	IT	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Polimeri Europa shall pay the costs of organizing the meetings specified in no. 5 above (the board, lodging and travel of the members of the Council, the simultaneous interpretation service and the printing of the documents in the different languages, etc.). In order to participate in these meetings, the workers' representatives shall have the right to take 2 or 3 days' paid leave, according to where the meeting is to be held.
PP PAYNE	UK	04/06/96	Représentants de différents Etats	Bunzl PLC shall bear the expenses for the meeting rooms, accommodation and translation services required for the meetings of the Forum and authorized preparatory meetings, as well as appropriate travelling expenses for each employees' representative taking part in these meetings. 4.6 Employees' representatives who participate in Forum meetings shall be released from their normal work and shall receive their basic wage, with shift premiums where appropriate, for the meetings and the shortest appropriate travelling time. The arrangements on release from work and travelling expenses must be agreed in advance by the employees' representatives with their direct supervisor. Approval shall not be denied without valid reason.
PPG	USA	28/05/96	Représentants de différents Etats	The meeting should be held in English. Interpreters will be provided to members of the Committee. The official texts related to the European Committee will be issued in English and then translated at the local facility.
PREUSSAG	DE	01/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The costs of the meeting, including the fees for simultaneous interpreters, shall be borne by Preussag AG and the travel and accommodation expenses of participants from individual companies by the Group company concerned.
PRIMAGAZ	FR	24/01/96	non précisé	The meeting shall be held in French and in English, and simultaneous interpretation shall be available between these two languages.
Procter & Gamble	USA	25/01/96	non précisé	The respective country H.R Manager will provide translations upon request from the country's employee representative(s). The employee representatives to the P&G Europe Forum shall be allowed time off from their normal duties, without loss of pay according to normal local arrangements. Attendance at the P&G Europe Forum will not qualify as the basis for claiming overtime pay or time-off in lieu. The operating expenses of the P&G Europe Forum shall be borne by the Company. The reasonable cost of necessary accommodation and travelling expenses of employee representatives shall be met by their employing company and approved in advance by local management according to local practices.
PSA PEUGEOT CITROEN	Regent, Sonnebe (2001)	2001	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Where no legal provisions are applicable, the travel costs of full members and substitutes shall be paid by their company of origin according to the rules in force in each company. The time spent at meetings shall be equivalent to working time and shall be remunerated as such. In addition, in terms of the preparation of full meetings, each full member shall be attributed one day remunerated as working time, on the day previous to the meeting, the afternoon of which shall be dedicated

			Etat	to a joint meeting with the interpreters in the premises of the registered office. This time shall be taken into account for travel expenses.
RANDSTAD	NL	17/07/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The working language for all purposes of all information and communication will be English or Dutch. In order to facilitate the communication Randstad will ensure that simultaneous translation services are provided at the Annual meeting and if requested at the pre-meeting set out above to a maximum of the following languages: English, Dutch, German, French, Spanish. The agenda, the minutes and other written material documentation will be made in English, but courtesy translations will be provided by the applicable local Randstad employer. In case of inconsistencies between the English text and the text in the local language, the English version shall prevail. Attendance at any meetings will be considered a business travel expense to the effect that the applicable local Randstad employer will ensure that the respective worker representative be paid the normal salary and wages during absence, and that reasonable travel and accommodation expenses incurred by the representative be reimbursed. Subject to the provisions set out in the following paragraph the parties concerned agree that it is preferable that information disclosed during the meeting be disseminated to the workers in the various subsidiaries of Randstad in Europe. To that end the following procedures shall apply: Randstad Holding nv will bear the costs of organising European Platform meetings. Travel and accommodation expenses for participants will be paid by their company subject to their prior approval.
RANK XEROX	UK	19/09/96	Représentants de différents Etats	Meetings of the Rank Xerox Forum with central management will be conducted in the English language, as the official company language, with facilities being made available, where possible, for translation into French, German, Italian, Spanish and Swedish. Assistance will also be provided, from internal resources, for Finnish-speaking employee representatives. 4.2 Rank Xerox Companies will bear: (a) the costs of providing the venue for the meetings of the Rank Xerox Forum with central management; (b) the costs of translation services and other facilities at such meetings; (c) accommodation and travel costs of representatives of the Rank Xerox Forum who attend. 4.3 Rank Xerox Companies will also provide on-site facilities if so requested (including translation facilities, where possible) for the Rank Xerox Forum to meet immediately in advance of the meeting with central management. The Co-ordinating Committee will decide with central management, depending on the agenda for the Rank Xerox Forum meeting, on the length of any pre-meeting. 4.4 From time to time recognised subject matter experts may be invited, by prior agreement, to attend meetings between the Rank Xerox Forum and central management in order to render assistance. The reasonable, agreed costs of such experts will be borne by Rank Xerox Companies.
RAUMA	SF	21/09/96	Représentants de différents Etats	The working committee may, when needed, propose to the Chairman that a part of REF's meeting time would be used for training connected with the co-operation subject to this Agreement. 4.2 LANGUAGES Since the Corporate language is English, the meetings will be conducted in English. However, simultaneous translation will be made available in the languages needed to allow the participants to follow the proceedings properly. The working committee will ensure that the agenda and the minutes with accompanying appendices will be translated to the relevant languages in question. Other additional written material will only be made in English. Rauma Corporation will pay the expenses for all REF arrangements. Attendees shall receive the salary of regular working hours and accommodation, travelling and other costs will be paid for them according to collective agreements and/or to the travelling regulations in force in each respective unit. The attendance at the meeting will be considered equal to work time.
RAUTARUUUKKI	SF	02/04/96	Représentants de différents Etats	Rautaruukki Oy shall bear the costs arising from organizing the meetings, as well as from the use of interpreters and experts. The participants' travel and accommodation expenses; compensations for loss of income and daily allowances shall be paid by each unit for their own personnel; and also all extra costs (for proper appliances, preparations, measures to be taken afterwards, etc.) which are related to tasks of the forum.
RECKITT & COLMAN	UK	23/07/96	Représentants de différents Etats	English will be the primary language adopted in ECF meetings. All documentation will be drawn up in English and English will therefore be used as the final reference and language of interpretation. Translation facilities for both documentation and the ECF meetings will be provided, within reasonable limits, upon the request of ECF Employee Representatives. ECF Employee Representatives will be provided with facilities in English language training funded by Local Management. All reasonable costs incurred and evidenced relating to the operation (meeting, travel, translation, meals and accommodation of the ECF) shall be borne by Central Management of R & C Europe. ECF Representatives shall be entitled to full pay and time off work in respect of their attendance at meetings pursuant to Articles 7 and 11 of this Agreement.
REDLAND	UK	06/02/96	Représentants de différents Etats	For the duration of this agreement Redland PLC shall make available appropriate resources and premises for the meetings. Reasonable travel and accommodation costs of all members of the European Works Council in the performance of their duties shall be borne by the employing Company in line with local travel expense guidelines. 2. The appropriate time needed by each member of the European Works Council for the meetings or committee sessions, travel to and from these and participation therein shall be regarded as time worked and remunerated correspondingly. Working patterns vary significantly across Redland Group companies therefore the individual's normal working pattern will provide the basis for remuneration. Overtime, public holiday and additional work bonus payments shall not be paid. The adopted principle, given normal approvals, shall be "no-win, no loss" for an individual as a result of undertaking the duties of EWC membership. This agreement is drawn up in English, Danish, Dutch, Finnish, French, German, Italian, Norwegian and Swedish. The language of the contract is English.
RENAULT '98	FR	06/03/98	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Titular members shall be allowed one free day the day before the session of the European Group Council in order to take part in the preparatory meeting for this session. The organization costs for the meetings, the room, interpretation, and travel and board and lodging shall be met by the Renault group, both for the preparatory meeting and for the session itself. The secretary appointed by the European Group Council shall be granted a credit of 150 hours per year for the exercise of his mandate. The other members of the Bureau shall severally be granted an annual credit of 100 hours attributed in the form of 25 allowances of four hours each. These allowances may be used, if appropriate, by the titular and alternate members of the European Group Council. The Bureau is also granted the following: necessary premises, including their material equipment, in particular office automation equipment, will be provided by the Renault parent company; an overall annual budget of 300,000 francs, to be revised annually from June 1998 in terms of the French inflation rate for the twelve months preceding the date of payment. This budget shall be made available to the Bureau for the functioning of the Council and the travelling costs of the secretary and the deputy secretaries. Article 6.2: TRAINING The special effort of training in a foreign language shall be made for the members of the Bureau. According to need and in order to facilitate exchanges during the meetings and the understanding of the documents submitted to them, the other titular members of the European Group Council may also benefit from training in a foreign language, in conditions to be defined with their local management. Lastly, the undertaking shall continue the process already begun of training for the titular members of the European Group Council in the European economic, social and cultural environment, particularly for new members. Action aimed at improving the Council members' acquaintance with the group shall be continued in forms adapted to the level of responsibility of the members within the institution.
RENAULT '95	FR	05/05/95	Syndicats de différents Etats	One day's facility time shall be granted to titular members on the day preceding the meeting of the European Works Council so that they may take part in the preparatory session. The costs of organizing meetings, room hire, interpreting facilities, and travelling and accommodation shall be borne by the Renault Group in respect of both the preparatory session and the meeting itself. The Secretary appointed by the European Works Council shall be granted 150 hours per year facility time for the performance of his/her functions. The remaining members of the Committee shall be granted 100 hours per year. This time shall be allocated in the form of 25 vouchers of four hours each. These vouchers may be used by titular and substitute members of the European Works Council, if the case arises. The Committee shall also have at its disposal: appropriate premises with facilities, automated office equipment in particular, supplied by Renault; a total annual budget of 300 000 French francs to cover the Council's work and the Secretary's and Deputy Secretaries' travelling expenses. Tuition in a foreign language will also be made available to Committee members. As the need arises, and with a view to facilitating discussion during meetings and aiding understanding of the papers that are distributed, other titular members of the European Works Council may undergo tuition in French in accordance with conditions to be determined with their local managements. Lastly, the company shall continue its commitment to training titular members, and particularly new members, of the European Works Council in matters relating to European economic and social affairs.
REPSOL	ES	29/04/98	non précisé	Costs stemming from the Forum's operations and travel and subsistence costs for its members shall be defrayed by the Repsol Group. A specific scale shall be established to define a reasonable level of costs for such purposes. Costs incurred by simultaneous interpretation from Spanish into English and from English into Spanish during official meetings and preparatory meetings shall expressly be considered as a cost to be covered. Requirements for European Community languages other than those mentioned above may be taken into account, provided that such requirements are notified at least thirty days in advance once the meeting has been called.
Reuters	UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	The cost of the preparation and Forum meetings will be met by the Group and normal Group accounting procedures will apply for claiming individual expenses. 8.2 The Group shall be responsible for the operating costs of the preparatory and Forum meetings, including the costs of preparing the agenda and minutes of the Forum meetings and translations of documents.
R.J. Reynolds	USA	16/09/96	non précisé	All meetings of the EC shall be held in English as the official language of RJRI, with RJRI making reasonable accommodation for interpretation and/or translation into other languages. 6.5 The reasonable and necessary costs associated with the fulfilling of the functions of the EC, as determined by the Select Committee, including the costs of the venue and accommodation, of interpretation and/or translation services (when and where provided), and of travel to and from the regular and the extraordinary meetings, shall be borne by RJRI in accordance with its business travel and expense policies.
RHÔNE POULENC	FR	14/11/94	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Participants attending these meetings may invite trade-union officials of their choice to attend. Group Management may cover the travelling and accommodation costs of these trade-union officials, up to a maximum of five. Management shall provide for the logistical organization of these meetings (room rental and simultaneous translation). Participants may take the opportunity of attending a special training session, whose purpose is to facilitate the work of the European Social-Dialogue Committee. The programme for this two-day training session shall be drawn up in collaboration with trade-union organizations. The cost (speakers, simultaneous translation, rooms, accommodation and travelling expenses) shall be borne by the Group's Industrial-Relations Department. The time required for representatives to travel to, participate in and return from the meeting of the European Social-Dialogue Committee, as well as the working days preceding it, shall be paid although they were actual working hours. Rhône-Poulenc shall cover the travelling and accommodation expenses of all participants.
RMC	UK	19/07/96	Représentants de différents Etats	The language of the E.C.C. meeting will be English. If necessary, facilities for translation into other languages will be provided. Employee Representatives will be given reasonable time off with pay, for travel to and attendance at meetings. The costs of accommodation, travel, translation and communication, which relate to meetings of the E.C.C. will be borne by the RMC Group.
Roche	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	All costs of the annual meeting of the Europa-Forum shall be borne by Roche. Travel expenses shall be reimbursed to the delegates in accordance with the respective regulations of their Roche affiliates. The Europa-Forum has no budget of its own. 7.2 The delegates shall be granted the necessary time to participate in the session of the Europa-Forum.
Rothmans	ZA	04/03/96	Représentants de différents Etats	All meetings of the Rothmans International Europe Committee for Information and Consultation shall be held in English and the Company will make reasonable arrangements for translation into other languages in circumstances where employee representatives are unable to participate fully in the process. B. Costs of the plenary, preparatory and any exceptional meetings will be borne by Rothmans International Europe who will prepare an annual budget to cover all meetings and related matters. Individual costs for representatives attending these meetings covering pay, travel, accommodation and out of pocket expenses will be borne by each representative's business unit in line with current national practice. The employee representatives and substitutes in The Rothmans International Europe Committee for Information and Consultation shall, in exercising their functions, enjoy the payment of wages for the period of absence necessary for the

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

				performance of their duties.
SAFFA	IT	12/09/96	Syndicats de différents Etats	SAFFA S.p.A. shall guarantee payment to the delegates taking part in the meeting of their board, lodging and travel expenses, either directly or else via the controlled companies. In order to take part in these meetings, the delegates shall have the right to 3 or 4 days' paid leave, depending on whether or not they are members of the representation of the country in which the meeting is taking place.
Saint-Gobain	FR	10/06/97	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Time spent by the representatives of a Group company at the Convention and at the preparatory days paid as effective working time. Travel and accommodation costs are borne by the companies to which participants belong, according to the rules governing each of these companies. For the running of the preparatory day, the Group general management provides the employee representatives with the necessary premises together with simultaneous interpreting facilities in German, English, Spanish, French and Italian. The same interpreting facilities are provided for the Convention meeting.
Sandvik	SV	30/11/95	Représentants de différents Etats	The costs of salaries, travelling and accommodation for the delegates at the meetings following this agreement will be paid by the employing company in accordance with local laws and/or practices and/or agreements in the country of employment of the representative. d) Possible further expenses for the SEWC or the executive committee will be paid by Sandvik provided it is agreed with the Sandvik Management.
Sandoz	CH	19/02/96	Syndicats d'un seul Etat	Travelling and accommodation expenses in connection with the meeting shall be borne by the representative's company according to its current rules on business travel.
Sanitec	USA	29/05/96	Représentants de différents Etats	Language interpretation will be made available for those employee representatives who do not have sufficient command of English. When interpretation is necessary, the Company's own personnel will be used. In order to facilitate the discussions and improve the quality of dialogue at the meetings of the Company Council, the local Sanitec companies will offer training in basic English and economics to the employee representatives according to local practices. 8. COSTS 8.1 Sanitec will pay the functional costs of the Company Council meetings, experts and interpretation. 8.2 Wages, local transportation expenses, accommodation costs and other approved costs caused by the meetings according to this agreement, are covered by the employee representative's own company in the country where the representative works and according to the local procedures.
Sanyo	JAP	13/09/96	Syndicats européens	Each Operating unit will pay travel, accommodation and interpretation/translation costs for their own Employee Representatives to attend Preparatory and S.W.C.E. meetings. They will also be responsible for translation costs of any documentation produced as a consequence of such meetings. Employee Representatives attending Preparatory and S.W.C.E. meetings will be remunerated at their normal salary level. They will also be remunerated for time spent on S.W.C.E. business. LANGUAGE. The working language of the S.W.C.E. will be English. All documents will be prepared in English and serve as the base documents for reference in the event of any problem with a legal dispute over their interpretation. Employee Representatives unable to read, understand or express themselves in English will be assisted during S.W.C.E. meetings by interpreting and translation facilities.
Sara Lee Processed Meats	USA	06/06/97	Syndicats européens et représentants de différents Etats	All costs necessary to the proper functioning of the Council and the consultation shall be borne by the Central Management and the local establishments. These costs include:- Paid leave for the members of the Council to attend meetings and perform any other activities. Travel and accommodation costs of EWC members. Travel and accommodation costs of the permanent expert, if there be one. Translation and interpretation services. Secretarial and meeting costs. Consultation of an external expert, provided the Central Management has agreed in advance to bear these costs. Training, provided this has been approved beforehand by the Central Management. Use shall be made of this clause in full consultation with the Central Management. During the first two years the Central Management shall keep an account of the costs incurred and confer with the Council on this matter. After two years, the matter shall be evaluated, after which the Council shall draw up an annual budget in consultation with the Central Management. If in any year the approved budget appears to be inadequate, it can be adjusted in consultation with the Central Management.
SARA LEE	USA	04/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	At first, each tenured member of the European Structure shall be granted 50 hours every year; time off may be taken cumulatively but shall not exceed 20 hours per month unless exceptional circumstances arise, deemed as such by both the SLPP management and the Select Committee. Each member of the Select Committee shall be granted 70 hours per year. The Secretary, as a statutory member of the Select Committee, shall be granted a global time-off period of 100 hours annually. These time-off periods shall be taken regardless of time-off granted to members on behalf of their local personnel representation mandates. Time spent during preliminary meetings, plenary sessions and in all meetings convened by the Management of the Sara Lee Group/Personal Products, Europe, as well as the time spent to go to these meetings shall not be deducted from the hours credited as trade union leave. - Operations In addition to the budget provisions for experts mentioned in article 6 the Sara Lee Group/Personal Products, Europe shall also cover accommodation and travel expenses for personnel representatives at both the plenary sessions and the preliminary meeting, according to settlement guidelines applied in the company of each representative. Attending the preliminary meeting and the plenary session as well as the time spent going to these meetings shall by no means incur any cuts whatsoever in the personnel representatives' salary. These regulations shall apply for each meeting convened by the management of the Sara Lee Group - Personal Products, Europe, including the meetings of the Select Committee. Management shall further cover expenses relating to meetings (meeting rooms, translation facilities) as well as expenses incurred by the Secretary's duties (typing, translation of the minutes, photocopying and dispatching these minutes to addressees mentioned in article 4). - Training Members of the European structure shall enjoy the right to a 3-day training course during their mandate in order to prepare them for this specific mandate. Costs for this training as well as related inherent expenses shall be covered by SLPP; wages shall be maintained by the employer. The training centre shall be one that is jointly recommended by the European Trade Union Confederation and the Select Committee. As part of the structure's implementation procedure, one additional day shall be devoted to information on SLPP and its organization throughout Europe. This will take place before the end of the current calendar year. - Visiting rights Upon formal request from a local representation body, and after following local legislation procedures, one or several members of the European structure will meet these local company representatives, should an event arise which comes within the competence of the European structure and following the Select Committee's agreement. The meeting shall take place on the company's premises, in joint agreement with the local management and the soliciting, personnel representatives. Visiting the production site shall be subject to the written agreement of the local management, as a matter of principle and for laying down the practical terms. Time spent for these visits shall be deducted from the time-off granted to members of the European structure; travel and accommodation expenses shall not be borne by the Sara Lee Group/Personal Products, Europe. However, these costs may be covered by the soliciting representation body.
SCA	SV	22/11/95	Représentants de différents Etats	The official language of all EWC meetings, reports and minutes will be English (SCA's business language). The parties agree that, in order to enhance the communication process, it would be an advantage if all participants were able to communicate in one language. SCA has therefore agreed to provide and pay for training in the English language for EWC members. It is recognized by the parties that language training must be a continuous undertaking. Any member of an EWC who requires it now or in the future will therefore be granted English tuition. The objective is, that each representative after a two year period should have such an ability to communicate in English that EWC meetings can be convened in English. However, SCA will provide interpretation/translation at EWC meetings as long as deemed necessary by the parties or any EWC member for whom English is not the mother tongue. As a consequence of the above the parties agree that each candidate to any SCA EWC should, if not proficient, be prepared to learn English. For SCA employees, costs for travel, lodging, meeting venues, meetings and compensation for lost working time will be paid by SCA. Other personal costs for SCA employees will be paid by SCA in accordance with each employer's policy.
SCANCEM	SV	12/06/96	Représentants de différents Etats	Participation in SEC and WT takes place during paid working hours. The costs for the meetings of SEC and WT and for the representatives' participation in SEC and WT as well as for the expert mentioned in 9. Above are, to a reasonable extent, paid by the Group. 11. Meetings in SEC and WT are conducted in Scandinavian or English. The same languages are to be used in written documentation affecting the operations of SEC and WT. When necessary, written information from SEC's yearly meeting should be translated, through the agency of the WT, into all SEC-participants' languages.
SCANDIC HOTELS	SV	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Interpreting and translation services shall be provided to and from all the languages represented at the meetings in order to afford all the participants the opportunity to participate on equal terms. 4.8 Costs arising in connection with meetings of the Group Council, such as interpreting, translation, travel, accommodation, experts etc. shall be paid by the company management to the extent that they are reasonable. 4.9 Members of the Group Council shall be entitled to the same protection as national, regional or local employee representatives under the provisions of applicable legislation and collective Agreements.
SCANSPED	SV	02/05/89	Syndicats de différents Etats	The parties shall jointly set up training programmes for the trade-union representatives who are affected by the Agreement. The training programmes shall include topics relating to the Group's business activities, organization and finances, etc. as well as the activities, organization and working methods of the trade unions, amongst other things. The Group shall bear the costs of this training. As a consequence of this Agreement, the trade-union representatives shall be given time off to carry out their duties; their normal remuneration; payment to cover travel costs, and for board and lodging. The Group management shall provide venues for the meetings. The trade-union representatives are entitled to free use of telephones, fax, etc. for communication with each other.
Schering	DE	22/06/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The costs of the annual meetings of the Europa-Forum shall be borne by the Employer, unless expressly agreed otherwise with the managing directors of the subsidiary companies. The Europa-Forum has no budget of its own. Costs arising in the course of the activities of the spokesperson or his/her deputy shall be borne by the relevant national companies.
SCHERING-PLOUGH	USA	04/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The official language of all Forum meetings will be English. Simultaneous translation capabilities will be provided as necessary. This Agreement, the agenda and the minutes of the annual meeting shall be executed in English and then translated into other languages. In the event any questions or disputes concerning the meaning, form, validity or interpretation of this Agreement arise, the English version shall be paramount. The costs associated with Forum meetings, including travel, meals, accommodation, translation and reasonable communication activities of the Secretary concerning his/her Forum responsibilities will be absorbed by the Company. All Forum members are required to adhere to the rules of the Schering-Plough travel policy. All travel arrangements will be made by the Company at the subsidiary level.
SCHIESSER	DE	04/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	If necessary, Schiesser AG shall provide interpreters for the following languages: German, English, Greek, Italian, French and Czech. It has been agreed that translations shall preferably be carried out by people belonging to the Schiesser Group and who speak one or several of these languages. Costs incurred by the yearly meetings of the European Forum shall be covered by Schiesser AG, unless otherwise agreed upon with the managements of the various subsidiaries. Travel expenses shall be borne by each company. The European Forum has no specific budget of its own.
Schindler	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The working language of the Schindler group being English, the SEF meetings will be conducted in that language. The same goes for agenda, minutes and all other relevant documents. Delegates and Deputies should preferably possess a basic knowledge of English. Translation of documents and simultaneous translation at the meetings from English into German, French, Spanish and Italian as well as from these languages into English will be taken care of by Management as appropriate. The cost of organising the SEF-meeting and the pre-meeting shall be borne by Management. 6.2 Travel and accommodation expenses of Delegates are to be borne by the group company employing the Delegate according to its expense regulations. Attendance at the SEF-meeting and the pre-meeting will be deemed a business trip.
SCHNEIDER	Regent, Sarrebourg (2004)	12/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Management shall put simultaneous translation facilities at the disposal of staff representatives for the preparatory meetings and plenary

				sessions. The working language of the Group Works Council shall be French. Both travelling time and time spent in preparatory and plenary meetings of the Group Works Council by members and by alternates replacing members who are absent shall be remunerated in the same way as actual working time and shall not affect their quota of hours. Any travel and accommodation costs shall be reimbursed by the units of which they are members in accordance with the terms which apply in each case. At the start of their term of office, members may take advantage of training in the concepts used in all the areas covered by the Schneider Group Works Council's brief. In the case of alternates, this training shall take place during their term of office. This tailor-made training, which supplements and is independent of that provided for in Article L-434.10, shall last not more than 5 days. The training shall be organized by the Schneider Institute of Management. The training programme and the choice of organizers shall be communicated to the signatories of this Agreement. All fees and expenses arising from this training in economics shall be borne by Schneider SA.
Schott	DE	26/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The costs of the Europe-Forum will be carried by Schott Glaswerke, the travel expenses and accommodation expenses of the representatives will be carried by the unions responsible.
Schwarzkopf	DE	29/06/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Hans Schwarzkopf GmbH undertaking shall cover the costs incurred in organising the meetings of the Forum for European Dialogue as well as the preliminary talks of the employee representatives. All other financial expenditure such as the travel and accommodation expenses of the members of the Forum for European Dialogue shall be borne by the respective national companies.
Schweppes	UK	20/09/96	non précisé	The Meeting Facilitator will arrange the organisation and logistics of meetings (including venue, date, duration, minutes of the meeting and the published communiqué). The duration of the meeting will be designed to allow sufficient time for consultation and information sharing of each agenda item. The meeting will be conducted in English and simultaneous interpretation facilities will be provided as necessary. This Agreement shall be written in English with appropriate translations. In the case of subsequent questions or disputes the English version should be used. E.F.I.C.E. The operating expenses of the E.F.I.C.E. (including but not limited to translation services and venue costs) will be financed by the Company. The costs of salary, travel and accommodation for employee representatives to E.F.I.C.E. meetings will be paid by the Company or the employee's local company in accordance with normal company practices in the country of employment of the representative.
SEAGRAM	CA	15/04/96	non précisé	The meetings themselves as well as the half-day preparatory meetings shall be held in English and will be simultaneously translated into those languages that are necessary for the reasonable carrying-out of the Rat's business. Travel expenses of RAT members as well as costs for using the premises shall be paid for by the company. The host country of a meeting shall be responsible for organizing the necessary requirements. Expenses shall be managed according to company policy. The RAT shall not obtain a separate budget. The members of the RAT shall obtain paid leave for the time it takes to participate in the RAT and to report back to their co-workers. Payment is done via regular salary payments, as defined by local law or custom for each representative. The secretary of the RAT shall have access to the telephone, fax, and mail system of the company, in as far as it is necessary for his or her duties. The company shall provide support for any reasonably required translations. These should be arranged through the chair person. The RAT can be assisted by experts, in as far as it is necessary for its business. The chairperson as well as the secretary shall agree on the use of experts on a case-by-case basis. Relevant written documents for the meeting shall be made available in the German, English, French, Italian, Dutch/Flemish, Portuguese, and Spanish language. If necessary, requests for translation into additional languages shall be handled by the chair; this refers to protocols of the meeting or other relevant documents for the purpose of reporting to co-workers. New members of the RAT shall obtain adequate training in order to be able to fulfill their tasks.
SEB	DE	27/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The working languages of the CEGS are French, English and German. Simultaneous interpretation in these three languages shall be provided by the management of the SEB Group. All the employees' representatives must understand and speak at least one of these three languages. The secretary of the CEGS shall have annual time-off rights of 20 hours to facilitate the fulfilment of his mandate. These hours shall be paid as working time. The SEB Group shall take responsibility, directly or through its companies, for the travelling and accommodation expenses incurred by the meetings convened by the Chairman of the CEGS and the preparatory meetings referred to in Chapter 7 of this agreement as well as the translation and documentation costs related to these meetings. Salaries shall be maintained during the time spent travelling and attending meetings. Training: within the framework of its budget, each management team concerned shall examine and define the training actions which may appear necessary to ensure that its representative representatives on the CEGS fulfil their mandates properly. In order to promote the coherence and analysis of information, the members of the CEGS agree that if necessary, the accountant of the Group-level Works Council (France) shall assist the CEGS in fulfilling its mission.
Securicor	UK	19/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Whilst the main business of the Forum shall be conducted in the English language (being the language spoken by the majority of delegates) provision shall be made for simultaneous interpretation into English, French and German. These facilities will apply to verbal exchanges at the meeting and to post-meeting circulation of minutes and other written statements. The company will pay the costs of the meeting and for travel/accommodation of all employees nominated as representatives. Venue and conference facilities to be wholly funded by the company.
Securitas	SV	06/06/96	non précisé	The committee is entitled to solicit the services of experts to a reasonable extent at the company's expense. All expenses for the Group Council's activities shall be defrayed by the Securitas Group. Salaries and travel and living expenses relating to meetings organised in compliance with this Agreement shall be paid by the Group Council members and the employer concerned, respectively, in accord with local regulations and agreements. Other expenses shall be defrayed by Securitas AB. To the extent that the below specified language training is requested, this will be financed by the individual companies of the Group Council members. When needed, the Group Council shall be allowed to engage special experts. Such experts may also be solicited for preparatory meetings if there are special reasons for this. In each case, an agreement is to be made in the executive committee. At consultations concerning the coupling of some special expert special consideration shall be paid to the Group Council members' need of correctly understanding the financial accounting and economic matters of other character. Reasonable costs for such commissioned experts shall be defrayed by Securitas AB. The working hours which members of the executive committee need to spend when performing their tasks on the committee shall be regarded as time worked and shall thus be compensated for, according to the principles applying to such hours, by the members and companies, respectively, in compliance with local regulations and agreements. The parties to this Agreement shall jointly investigate the possibilities of obtaining financial contributions from the EU Commission, national governments or other authorities. INTERPRETATION: The meetings of the Group Council shall be held in the group language of the Securitas Group, i.e. English. For a period of three years after the becoming effective of this Agreement, simultaneous interpretation shall be provided, as needed and at the request of the employee representatives on the executive committee, in the French, German, Spanish, Portuguese, Finnish and Swedish languages. It is however the intention of the parties that the representatives on the Group Council shall have a command of English sufficient to make simultaneous interpretation unnecessary. EDUCATION Securitas AB offers English language training to the members of the Group Council who ask for this. 9.2 In order to make the discussions at the meetings of the Group Council as meaningful as possible, which the parties find to be in the best interest of the Group, Securitas AB offers at its own expense the members of the Council training in business economics, this training to be specifically concentrated on the operations pursued by the Securitas Group.
SEW Eurodrive	DE	10/04/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The language of correspondence and negotiation (working language) shall be German. If necessary, the company shall provide an interpreter for the meetings. Working documents shall be drawn up in at least German and French. SECTION 9. EXPENSES The operating expenses of the SEW shall be borne by SEW International B.V. Rotterdam. SEW International B.V. Rotterdam shall provide the members of the EWC with the necessary financial and material means to enable them to perform their duties in an appropriate manner. In particular, it shall cover the expenses incurred in holding the meetings, including interpretation facilities and accommodation and travelling expenses for the members of the EWC, in so far as no other arrangement has been agreed upon. Should the Member States lay down rules for funding the work of the EWC in compliance with this principle, such as limiting expenses to those for one expert, then such rules shall be accepted.
SGS	CH	16/09/96	non précisé	English will be the main and officio language of the EF. The agenda, minutes and any additional document will be produced in English. Upon request, translation into national language shall be provided locally. To facilitate meaningful information sharing and a full exchange of views, Representatives should ideally have a working knowledge of English. Simultaneous translation facilities will be made available upon request. The company will support EF Representatives in acquiring English language capability, where appropriate. Travel and accommodation costs for Representatives attending EF meetings will be borne by the company, in so far as the local policy and practice. The cost of the meeting, facilities, translation, etc. will be handled centrally. 5.12 (Exceptional time off allocation to Representatives for attending the EF) Employee Representatives will be given time off with pay from their normal duties to attend the meeting of the Forum, together with the necessary traveling time. All arrangements for time off and travel must be arranged in advance by Employee Representatives with their local management.
SHARP	JAP	12/09/96	non précisé	All costs and expenses relating to the organisation of the Plenary Meetings, the Pre-Meetings or the Special Meetings will be borne by Sharp Europe. The company which employs the SEC-representatives will give to such employees release from their normal duties with payment - calculated in accordance with local agreements - for their participation in Plenary Meetings, the Pre-Meetings or the Special Meetings together with all costs in connection herewith (e.g. costs for accommodation). All arrangements for release, travel and accommodation will be made or at least authorised by the local managements in advance. English will be the main language of all meetings. All SEC documents circulated within the Group will be drawn up in English. If requested by a SEC-representative translation into her/his national language will be provided for by the local management concerned until the SEC-representative is proficient in English. Simultaneous interpretation will be provided in Italian, German, French and Spanish or Catalan where necessary. However, it is the aim that all participants of the SEC shall speak and understand English to an acceptable level. In order to allow for SEC-representatives to have sufficient knowledge of English, local managements will organise during working time/according to local rules at the companies expenses courses in English for the SEC-representative who needs such courses. Training may be coordinated by the Sharp European Management or local managements according to local rules and again fully at companies expenses, for those who so desire, for the purpose of giving them a better knowledge of the Group, its business in Europe and to improve the quality of this European dialogue.
SHELL	NL/UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	All written contributions and documentation will be provided in English. The meetings will be held in English, with facilities made available for translation on the basis of the delegate's language ability. All parties involved in meetings shall use their best efforts to minimise the amount of languages used at meetings as far as possible. Where deemed necessary, facilities to learn English shall be made available to employee representatives through their Local Management. The need for translation into other languages of the minutes of annual and exceptional meetings will be agreed between the management representative and the coordinating committee. ARTICLE 12/RESOURCES: Reasonable costs incurred in the course of the proper functioning of The Forum will be borne by the Parent Company or any of its subsidiaries. Travel and accommodation costs and expenses for the time spent in connection with The Forum and/or the Coordinating Committee will be borne by the employing company of the representatives. Employee representatives shall be given time off from their normal duties with pay for their participation in The Forum and/or the Coordinating Committee meetings, together with the necessary travelling time. Delegates will be provided by their local Operating Companies with reasonable means to prepare themselves appropriately for meetings which they are attending, and for debriefing their constituencies thereafter.

				using existing procedures and communication channels to the maximum extent.
Sibelco	BE	08/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	All costs and expenses incurred for the organization of annual meetings as well as extraordinary meetings in the event of exceptional circumstances shall be borne by the local companies, with the exception of the travelling expenses of members of the central management. If extraordinary meetings are organized, the local companies shall share the costs (translation, travelling, accommodation and meals) on a pro rata basis linked to the number of participants. The costs of the biannual meetings shall be shared among the local companies on a pro rata basis linked to the number of participants. The arrangements for free time and transport for representatives attending extraordinary meetings shall be approved in advance by the local management. The working language at annual meetings shall be the local language. The working language at biennial meetings and extraordinary meetings should be exceptional circumstances occur shall be decided by the management of the companies affected depending on the languages spoken by the representatives participating. The use of translation facilities may be decided upon if necessary or if one of the participants so requests.
SIEMENS	DE	23/10/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Written documentation for the operating-group discussions will not be translated. The conference language will be German; whether a translation is necessary will be determined by mutual agreement on a case-by-case basis.
Sigma Coatings	NL	13/06/96	Représentants de différents Etats	All costs and expenses necessary to facilitate the European Committee Sigma Coatings Group meetings inclusive of simultaneous translation, accommodation and meals of participants shall be borne by Sigma Coatings. The company which employs the employee representative(s) shall give to such employee representative(s) time off from their normal duties to participate in European Committee Sigma Coatings Group meetings without loss of their benefits. All arrangements for time off and travel must be consulted in advance by employee representatives and their respective national management. The official language of all documents and meetings will be English. Simultaneous and written translation will be provided for if necessary. European Committee Sigma Coatings Group representatives should preferably have sufficient knowledge of English. Therefore the national management will arrange English courses for these representatives if necessary.
SIKA	DE	14/08/96	Représentants de différents Etats	The costs incurred in connection with the present agreement shall be borne by the COMPANY concerned. The contracting parties agree, however, that the INFORMATION AND CONSULTATION PROCEDURE is to be conducted as cost-effectively as possible.
SKF	SV	09/94	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The costs of the meeting room, interpreters and translations, as well as the travel and hotel costs of the employee representatives incurred in connection with meetings of the World Union Committee and the Preparatory Committee, shall be met by SKF. The World Union Committee representatives taking part in the meetings of the Preparatory Committee shall be released from work and shall be allowed the necessary time to carry out their duties.
SKW	DE	01/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The working languages at the meetings shall be German and English. Where members of the EWC do not have adequate knowledge of one of these languages to be able to make themselves understood, the SKW shall cover the cost of an intensive language course of up to three weeks. Interpreters shall be provided where necessary. 6. COSTS The cost of the meetings of the EWC shall be borne by the SKW. The travel and accommodation expenses of the members as well as the costs incurred in informing the employee representatives and employees of the SKW subsidiaries shall be borne by the respective subsidiaries.
Snaidero	IT	04/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	For the meetings and the preparation thereof, the Snaidero Group shall make available to the EWC the necessary material means, including meeting rooms, telephone, and fax, and it shall bear the costs of interpretation and translation. The invoices shall be addressed to the group or to the controlled companies which are part of it. 6.2 The delegates' travel, board and lodging expenses shall be borne by the Snaidero group or by the individual controlled companies. 6.3 The time strictly required for the preparation and for the meetings themselves shall be considered as normal working time, as shall be the time required for travel. 6.4 The EWC may have recourse to the aid of experts of its choice, on condition that the group Management be previously informed and have given its assent. The costs incurred for this shall be borne by the Snaidero Group or by the individual controlled companies.
SOLVAY	BE	05/10/95	Syndicats et Comités d'entreprise	The members of the European Works Council shall receive expenses on the basis of the rules applied in the companies and establishments to which they belong for the time spent at plenary and preparatory meetings. The same shall apply to refunds for travelling time and travelling expenses incurred in attending meetings. During their term of office, the members of the European Works Council shall receive training centred on knowledge of the SOLVAY Group, Community social legislation, and one of the Group's two official languages (English or French). This training shall be organised following consultation with the secretary and the associated costs will be met by the SOLVAY Group. The members of the European Works Council shall be kept informed of events affecting the Group by means of appropriate documentation regularly forwarded by the Central Management of the SOLVAY Group.
SONY	JAP	27/09/95	Représentants de différents Etats	All meetings shall be held in English as the official company language. The agenda, as well as additional written information shall be given in English. If necessary the Central Management shall provide for simultaneous translations. The agenda, the minutes and the communiqué will be distributed by HRE in English. If it is required the nominated local Human Resources Manager will provide a translation of the agenda and the minutes of a meeting into local language. The translation of the communiqué shall always be arranged by Human Resources Managers. ARTICLE 6: COSTS 6.1 All necessary and reasonable expenses related to organisation of the E.I.C.C. meetings shall be covered by the Headquarters of Sony Electronics. 6.2 All other reasonable and necessary expenses (e.g. travel expenses, translation costs, other administrative expenses) of the E.I.C.C. members shall be covered by their local company, as arranged with their local management. 6.3 Members of the E.I.C.C. are given reasonable and necessary time off with pay according to local practice and legal requirements, as arranged with their local management to effectively communicate with their constituents.
SOPARIND	FR	03/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The reference language of the Group is French. As regards written documents (agendas, minutes), insofar as necessary translations shall be provided in German, English, Spain and Italian. Should any disputes or comprehension difficulties arise, the French version shall take precedence. As regards debates during the meetings, interpreters having a sufficient command of the languages and of the subjects under discussion shall be made available to members of the EWC in order to establish a link between French, the reference language, and the language of members of the EWC. As far as possible these interpreters shall be Group employees. The formula adopted shall be assessed on the basis of experience, by the Chairman of the EWC and the Board, and the formula shall be adjusted if necessary. The Group shall bear the following costs directly:- costs of subsistence and accommodation incurred by EWC members for preparatory and plenary meetings- translation costs- interpretation costs- experts' costs- costs of training new EWC members to carry out the functions of European Works Councils- office expenses (secretarial costs, office supplies, provision of rooms at the Group registered office, telephone, etc.). The subsidiaries shall take responsibility for the travelling costs of their employees who are members of the EWC incurred while fulfilling their mandate. These costs shall be borne on the basis of their usual practices as regards refunding travelling expenses. 6.3. Time-off rights The general rule shall consist of allocating each full employee's representative time-off rights on an annual basis. However, for states in which the rule usually applied is that of the 'time necessary to fulfil the mandate', this rule shall be applied. In addition to the time devoted to the preparatory and plenary meetings described above, each member of the EWC shall have annual time-off rights of eight hours to fulfil his mandate. These time-off rights are granted in addition to any time-off rights relating to other national employee representation mandates. The situation will be assessed two years after the signing of this contract on the basis of the experience gained. The members of the EWC board shall be granted the time necessary to carry out their duties when the EWC is established. The situation will be assessed two years after the signing on this contract on the basis of the experience gained, with a view to allocating time-off rights. Should it appear that the items included on the agenda for extraordinary meetings justify additional time-off rights, these shall be specified on a case by case basis. 6.4. Paid absence: The time spent travelling to and attending preparatory and plenary meetings shall be considered and paid as actual working time.
Steigenberger	DE	11/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The members of the EWC shall have the right to the following services:- interpretation, in so far as there is not a full command of the working language- translations- support for the work of the secretariat- measures to improve communication within the EWC- experts of their own choice, in so far as this is necessary for the performance of the EWC's duties. The employers' expertise is to be drawn on before outside experts are engaged. Where outside experts are used, a cost-effective solution shall be sought in consultation with the management.- training courses The company shall bear all expenditures for the aforementioned services related to the EWC, as well as those for travel and lodging in accordance with the guidelines in effect of Steigenberger Hotels AG.
Stena Line	SV	25/09/96	Syndicats de différents Etats	To ensure that the EWC deliberations are of a standard that befits a transnational business the Company will offer training facilities in English to the Employees' Representatives on the EWC. These training courses will be locally arranged. 10.1 The operating expenses of the EWC, the preparatory meeting and Employees' Representatives' training as set out in this Agreement will be financed by the Central Management. 10.2 The costs of salary, travel and accommodation for meetings established by this Agreement- will be paid by the Employing Company in accordance with the local laws and/or practices and/or Agreements in the country of employment of the Representative. Expenses must be agreed before being incurred. 10.3 All parties to this Agreement will cooperate in obtaining any funding or subsidies towards these costs that may be available, from time to time, from the European Commission, national governments or other public authorities.
STORA	SV	09/04/95	non précisé	Meetings of the SEWC will be conducted in English. Both parties agree about the value of a common language in order to increase the benefit of SEWC. The parties also affirm that demands on language skills is a natural consequence of the increasing internationalisation of business. With this background the parties commit themselves to work actively towards the meetings in SEWC being conducted in one language. STORA will offer training in English to members who need it. The extent of training will be determined individually. The ambition is that meetings in SEWC should be conducted without interpretation. As long as the parties deem it necessary interpretation will be offered. STORA Group Management will budget funds annually for the operations of the SEWC and the SEWC Executive Committee. The content of the budget will be decided in consultation with the SEWC Executive Committee. In addition to the central costs for the meetings, the respective local companies shall ensure that the SEWC members have access to telephones, photocopiers and fax machines at their workplace. Travelling costs for the respective members shall be borne by the company in which the member is employed and the normal travel regulations in the respective country shall be applied.
SÜDZUCKER	DE	12/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The expenses related to organizing the meetings of the European Works Council shall be borne by Südzucker. 2. The travelling and accommodation expenses of the members of the European Works Council shall be borne by the respective companies.

Sulzer	CH	20/06/96	Représentants de différents Etats	The costs incurred in the creation and activity of the EWC shall be borne by the central management. 12.2 The EWC and the central management shall strive to keep the expenses to a minimum. 12.3 The travelling expenses and the loss of working time of all representatives of both parties shall be borne by the Group company to which the individual representatives belong. 12.4 The meeting costs shall be borne by the central management. To ensure mutual understanding, simultaneous or consecutive translation shall be provided at the meetings of the EWC with the central management and the meetings of the EWC without the central management. The expenses of such translation shall be borne by the employer.
SUMITOMO	JAP	07/09/95	Syndicats de différents Etats	The working language of the EICF shall be English, the company language of SRE. Documentations shall be prepared in English, but French and German translations of agenda and minutes will also be provided. For plenary meetings, and also for the preparatory and review meetings of the employee representatives, interpretation from and into French and German will be arranged to provide translation into these languages and to enable questions to be asked in these languages. Costs of the annual meeting, including interpretation, shall be met by SRE. No contribution shall be made to the cost of attendance by any expert assistant at the preparatory meeting, unless a specific request with justification from the European Co-ordinator of the employee representatives has been agreed in writing by SRE. Days spent by each employee representative in travelling to and from and in attending an EICF meeting, including the preparatory meeting, shall be paid as working days by the representative's employing company. Travel and hotel expenses of each employee representative shall be met by the representative's employing company in accordance with local regulations regarding business travel. DF, SPR and SPUK shall each provide by local agreement the facility for their national employee representatives to consult together in preparation for the annual meeting. Costs of communication by telephone and fax between the three national Co-ordinators in fulfilment of their duties shall be met by the Co-ordinator's employing company.
T & N	UK	09/08/96	Syndicats européens	The reasonable and proper operating expenses of the Forum will be met by T&N plc. 10.2. Representatives will receive their normal pay whilst attending Forum meetings. Expenses which are reasonably and properly incurred in attending meetings, such as travel and accommodation costs, will be met by T&N plc.
Tate & Lyle	UK	26/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Tate & Lyle PLC will bear the cost of the meeting venue, translation facilities and reasonable accommodation in London and travel costs to and from London of the Employee Representatives. 4.8. Employee Representatives will be given time off with pay by their employer from their normal duties to attend the meeting of the Forum, together with the minimum necessary travelling time. All arrangements for time off and travel must be arranged and agreed in advance by Employee Representatives with their local management. V HR Department.
TDG	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The travelling and accommodation expenses of the full members or their deputy, necessarily incurred in order to attend the preparatory and committee meetings, shall be borne by the TDG Group in accordance with the rules applicable to expenses as in force from time to time. Time spent by the members of the committee during preparatory and committee meetings shall be paid and considered as time worked. The travelling time necessary for the committee members' participation in the preparatory and committee meetings will be paid in accordance with the rules applicable to travelling time within the legal entity employing the committee members. When the travelling time is necessarily taken during working hours, it shall be paid as effective time worked. The discussions during a preparatory and committee meetings are simultaneously translated into all the European languages necessary for the good understanding of each committee member. The same applies to preparatory documentation and minutes. The elected members of the TDG EGC will be responsible for disseminating the information to those employees who elected them. The management of all TDG business units agree to co-operate with this exercise (time, resources...). The Secretary of the Committee and the Deputy Secretary are given a credit of 120 hours per year each, to enable them to fulfil their duties. Means necessary for the drafting and dispatch of the minutes of meetings are made available by his employer. In addition the Secretary is given a time allowance of 10 hours to draft the minutes of each meeting. As an exception of the above rule, these time allowances will be increased to 180 hours during the first year following the first election of the Committee, in order to account for the extra time necessary for the reorganisation of the operation of the Committee. The parties agree to renegotiate the time allowance after one year, if it is apparent that the time allowed was either excessive or insufficient. The time allowances are used freely provided, however, that the employer is given at least 8 days' notice. The employer may not object to the selected time and date unless there is a significant conflict of interest. In this case, the Chairman of the committee is to be consulted by the employer. Should the disagreement relating to the time and date used as time allowance between the employer and the Secretary and / or the Deputy Secretary remain, the dispute shall be settled by the President of the "Tribunal de Grande Instance" (or the equivalent jurisdiction) of the employee's place of work, who should be invited to settle the dispute in accordance with the "référé procedure" (or its equivalent in the relevant country) at the request of either party. Each of the members of the committee shall be given the right to attend 5 days' training during their two years appointment, so that he may be better familiarised with his responsibilities. These 5 days will come in addition to the training which may be provided by TDG at the request of these secretaries, in order to give the elected representative appropriate training which may be required to execute their duties. By express agreement and since translation services are provided by TDG during the meetings, language courses will not be included in the training required for the exercise of their duties. Finally, the training programs should if possible, be given simultaneously to all members. The full members and deputy members of the committee shall under no circumstances be discriminated against, because of their appointment as elected members of the committee. When the domestic law in the country where they work provides for a special protection for the employee representatives, they shall automatically benefit from the said protection.
TDK	JAP	23/07/96	Représentants de différents Etats	The direct running costs of Forum-Europe will be met by the Management of TRE. The Management will provide the delegates of the various subsidiaries and branches with the material support needed for an efficient exercise of their mandate. TRE Management will more specifically meet the costs involved in holding meetings and the expenses generated by the representatives of both the Management and the Workers in order to take part in those meetings. The travel fees and other travel expenses generated by the representatives will be chargeable to their respective branches according to the regulations applicable to travelling in the exercise of ones duties.
Tessenderlo	BE	02/09/96	Syndicats de différents Etats	All costs and expenses incurred by the organization of the Council meeting, including the simultaneous interpretation, shall be borne by the employer. This also applies for travelling expenses and any costs incurred for accommodation and meals by the employees' representatives on the Council, insofar as a written agreement is concluded on this matter beforehand. The employees' representatives shall have the necessary time to be able to attend meetings, preparatory meetings and meetings of the select delegation without loss of salary. The travelling time and time spent in meetings and preparatory meetings shall be considered as actual working time and paid by the technical entity at which the person concerned is employed, in accordance with the usual practices there. For those who so request, the company shall provide language training in Dutch or French for those representatives who do not speak either of the official languages.
TEXACO	USA	16/04/96	Représentants de différents Etats	All meetings and communications will be conducted in the English language. Appropriate language training will be made available as required on a local basis. All appropriate travel and accommodation costs related to the meetings will be reimbursed by the Establishment which employs the Representative(s). The costs of the meeting, plus associated expenses, shall be paid by the Establishment where the meeting is held.
Th. Goldschmidt	DE	05/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The necessary expenses of the activities of the European Works Council shall be borne by the company.
THOMSON CE	FR	28/08/92	Syndicats européens	Expenses, (meeting room, travel and accommodation expenses incurred by the meeting), will be covered by THOMSON CONSUMER ELECTRONICS. The meeting of the preparatory Commission will automatically be held in a location independent from the EMF. The place where the assembly will meet remain at the initiative of the Management. Salaries of staff delegates will continue to be paid throughout the period of the meeting.
THOMSON CSF	FR	08/04/93	Syndicats d'un seul Etat	In order to be able to carry out their duties, the members of the European Committee shall be released for a certain number of hours which shall be considered and paid as working time. The members of the Liaison Committee shall be on paid release for a total of 100 hours per year. The other members of the European Committee shall be on paid release for a total of 20 hours. The time spent at the meetings of the European Committee and the Liaison Committee shall not be included in this time. These meetings are considered and paid as working time. The total number of hours allowed for paid release may be exceeded in exceptional circumstances with prior agreement from the Thomson-CSF management. D2868 French shall be the working language at the meetings of the European Committee and the Liaison Committee. The discussions shall be simultaneously translated into whatever languages are necessary for the participants' understanding. - The travel and accommodation costs incurred by the members of the European Committee for attendance of the meetings of these bodies shall be met by the business unit to which they belong.
Thomson-Dasa	FR	1995	Syndicats et Comités d'entreprise	EWC members (when they attend the meetings) shall be paid for the time they spend travelling and at meetings. Such time shall be considered as working time. Individual EWC members shall be reimbursed the travelling and accommodation expenses they incur as a result of EWC meetings. They shall be reimbursed according to the local rules of TDA, TDW and FZ. The costs incurred through the work of the EWC, in particular those for holding the meetings, including expenses for experts and interpreters, shall be borne by TDA SAS. Reports and oral contributions during the meetings shall be simultaneously interpreted in the working languages, i.e. German and French.
THOMSON multimedia	FR	18/06/96	non précisé	Normal pay is maintained for the duration of the meetings. 5.2 A credit of 40 hours per year is allocated to the Secretary for duties related to representation. A credit of 20 hours per year is allocated to the other members of the Steering Committee. 7.6 Organisation and expenses The cost of organising the meeting: room rental, interpreters (German, English, Spanish, French, Italian, Polish), also accommodation and travel expenses in order to attend the meetings, will be met by THOMSON multimedia.
Thyssen	DE	04/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	For the purpose of attending the meetings as well as travelling to and from them, the members shall be allowed paid leave. Their travel expenses shall be borne by their own companies. The organisation and administrative costs (including any interpreter or translation costs) necessary for properly exercising the functions of the European Works Councils shall be charged to the cost center of the Works Council body extended by the inclusion of the non-German members. Agreement shall be reached with the management of the Business Area on the subject of languages; if possible, in addition to German a maximum of three further meeting languages shall be provided.
TNT	AUS	20/09/96	Syndicats d'un seul Etat	The employees' representatives on the EWC shall be entitled to meet the day before the official meeting. Meetings shall be held in Italian, the company's official language, but simultaneous interpretation shall be provided. The company shall bear the cost of the meetings and any travel and accommodation costs incurred by the employees' representatives on the EWC, as well as the costs of simultaneous interpretation and of printing the documents in the various languages. Participation in the activities of the EWC, subject to prior agreement with the local company management, shall be compensated by means of paid leaves of absence.
Tomkins	UK	20/09 - 96	non précisé	Meetings will be held in English, as the official company language, with facilities being made available, as may be necessary, for translation into French, Dutch, German or Spanish. Agenda papers will also be translated, as may be necessary, into French, Dutch, German or Spanish. Tomkins PLC will fund the reasonable costs involved in holding these meetings, including economy class travel, and will arrange accommodation for employee representatives. Employee representatives will be given time off with normal pay to attend the pre-meeting and the full Forum meeting and receive reasonable expenses for travel, subsistence and accommodation based on valid receipts. 4.9 Experts and/or full-time trade union officials may attend the pre-meetings at the invitation of the employee representatives. Any costs, incurred for attendance by full-time officials at the pre-meeting, will be the responsibility of the relevant union.
TOYOTA	JAP	10/07/96	Syndicats européens	Travel and accommodation costs for the Representatives to attend the Administrative Sub-Committee of the Forum meeting and its pre-meeting are met by each participating company. As appropriate, travel and accommodation costs for one

				Advisors to attend the pre-meeting and Forum meeting are met by the Representative Agent. Payment for Representatives attending the Forum will follow the participants' own company local arrangements. 11. LANGUAGE The working language of the Forum is English. It is agreed that the texts written in the English language will serve as a basic reference in the event of any problem with interpretation, or dispute. Should Representatives be unable to read or express themselves in English, when necessary the Forum Coordinator will organise, during the Forum, interpreting facilities (in a limited number of European languages).
TRACTEBEL	BE	30/04/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Simultaneous interpreting facilities will be made available by central management for meetings of the Special Negotiating Body, and for any preparatory meeting. The languages to be used will be specified by the BODY itself. 7.1 The cost of organizing the meetings of the Social Dialogue Body and any preparatory meetings shall be met by the Tractebel group. 7.2 The undertakings shall give the employees' representatives the time they require to participate in these meetings. 7.3 Arrangements relating to the trip and releasing them from their normal duties shall be agreed on in advance between the employees' representatives and the management of the undertakings that employ them. 7.4 An annual budget will be allocated so that the secretary can perform his role correctly. 7.5 Methods and means of information dissemination will be provided for by Internal Regulations.
TRELLEBORG	SV	10/06/96	Représentants de différents Etats	The Group language shall be English. To enable all delegates to the Council to assimilate information supplied and take part in Council business, the Company shall provide an interpreter. In order in the long term to improve communication and reduce the need for interpreting, Council delegates shall be offered the opportunity of language training. Language training will be paid for by the Company. COSTS In connection with meetings of the Council and the working committee the principle will apply that ancillary costs (e.g. hire of premises, interpreting, administrative service and costs for communal meals) will be paid by Trelleborg AB. Other costs, i.e. salaries, travel and subsistence costs, will be budgeted and paid by the local employer in accordance with national/local rules.
Triumph International	CH	08/01/96	Syndicats d'un seul Etat	Administrative costs of the European Works Council shall be borne by the central management of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group. Either the central management of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group or a company in the TRIUMPH INTERNATIONAL Group shall bear the costs of organizing meetings, including interpreting costs, as well as accommodation and travelling expenses of members of the European Works Council in accordance with the regulations on travelling expenses applicable within the individual member's country. The European Works Council shall have no separate budget.
TUI	DE	17/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The costs incurred in connection with the meetings of the TUI European Forum shall be borne by TUI LP. The travel and accommodation costs of the participants as well as the costs incurred in informing employees shall be borne by the respective companies.
TULIP	DK	13/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Sufficient interpretation assistance has to be available so that all members of the Works Council can equally participate. All costs of the Works Council's and the Steering Group's function are paid by TI. Costs of IECF/IUF participant (travel and accommodation) is paid by TI. The union representative according to paragraph 3 participate on their own expense. Documents are translated into Danish, English and German. All costs of the Works Council's and the Steering Group's function are paid by TI. Costs of IECF/IUF participant (travel and accommodation) is paid by TI. The union representative according to paragraph 3 participate on their own expense. Documents are translated into Danish, English and German.
UAP	FR	15/07/96	Syndicats d'un seul Etat	The travelling and accommodation expenses of employees' representatives shall be borne by the company to which they belong in accordance with the usual national practices. The Council Secretary shall have an annual allowance of 120 hours, apart from meetings, in which to organize preparatory meetings and ensure liaison with the Council members on the one hand and between the Council and the Management on the other. He shall also have access to material operating and secretariat facilities. The time spent by employees' representatives from an undertaking in the group at the meeting itself and at any preparatory meeting shall be considered actual working time.
UCB	BE	20/06/96	Représentants de différents Etats	The UCB Group shall take responsibility for the material resources such as the provision of a conference room. The UCB Group shall provide a practical solution involving interpreters, both for the preparatory meeting and for the plenary meeting. The employees' representatives who are members of the UCB EUROFORUM shall be paid for the time spent at plenary and preparatory meetings in accordance with the rules in force at the sites and subsidiaries to which they belong. This also applies for travelling and accommodation expenses.
UNION MINIERE	BE	09/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The vehicular language of the UM-ECC and the Bureau shall be Dutch. Given the composition of the UM-ECC and the Bureau, it is envisaged that simultaneous interpretation shall be provided during the meeting. 6.4.2. Documents such as invitations, minutes, explanatory memoranda, etc., shall be drafted in Dutch, French and English. They may be translated into the language of the country of the employees' representatives at the request of the employees' representatives. Employees' representatives who are delegated as observers, in accordance with point 1.4.1., must use one of the languages of the official members representing the employees. 6.5. Operating costs of the UM-ECC 6.5.1. The operating costs and internal expenditure of the UM-ECC shall be borne by the General Management. Consequently, costs relating to the meetings and preparatory meetings, simultaneous interpretation and the travelling costs and subsistence allowances of the members of the UM-ECC and of the Bureau shall be borne by the General Management. 6.5.2. The employees' representatives shall receive their normal remuneration, in accordance with the contractual rules relating to their status and remuneration, for the duration of the activities of the UM-ECC or of the Bureau. The General Management shall allow all full and alternate members/alternates the latter in the context of their assigned role/the time required for them to take part in the activities of the UM-ECC, as they derive from this agreement. 7.1.2. This "time required" shall include provision for appropriate training for the full employee-representative members in the UM-ECC and their alternates. The practical arrangements shall be set out in the internal rules of procedure of the UM-ECC. 7.1.3. Before and after each UM-ECC, the full employee-representative members shall inform and consult all the employees' representatives in the company councils or local consultative bodies. They shall also inform all the employees about the content and results of the social dialogue within the UM-ECC. Each written communication drawn up by a member of the employees' representatives must be forwarded in advance to the General Management and to the Secretary of the UM-ECC. 7.1.4. The General Management shall make available to the members of the Bureau the funds required for them to carry out their task of providing information as and when necessary. The practical arrangements and the funding for this task of providing information shall be specified in the internal rules of procedure.
Unilever	NL/UK	20/09/96	Représentants de différents Etats	It is agreed that all participants shall endeavour to reduce the number of languages used. For this purpose, the employee representatives shall be offered an English course at the expense of their employing company. If necessary and if feasible, interpretation facilities shall be offered during the meetings. The extent of these facilities shall be jointly determined in the UEWC. All written information prepared by the management, as well as the agenda, Minutes and the Joint Statement, shall only be drawn up in English. English shall be the authoritative language. Translation of all written information, into the respective mother tongue may be undertaken in the respective home country at the expenses of the company concerned. h) The costs connected to the meetings, as well as travelling, accommodation and board for the participants, shall be borne by the company. With regard to travelling undertaken by the employee representatives, the travel policy of the respective Unilever companies shall apply.
Unisource	NL/SV	11/09/96	Syndicats de différents Etats	The UNI EURO COUNCIL has the right to have documents translated if members of the UNI EURO COUNCIL feel that this is necessary to understand these documents. The costs of these translations will be paid for by UNISOURCE. All reasonable costs and expenses relating to: - the organisation of the meetings of the UNI EURO COUNCIL - the meetings of the select committee - consultation of local or national management and/or the management of any Company - the normal activities of the UNI EURO COUNCIL to fulfil its task in an adequate way - education and training of the UNI EURO COUNCIL members to a maximum of three days per year per member (on an individual or group basis) - consultation of experts, taking legal advice shall be borne by UNISOURCE. UNISOURCE shall also provide employee representatives and guests with: - reimbursement of cost of transportation between home and the nearest train station or airport - return tickets economy fare (train or flight) to the place of the meeting and, for employee representatives only, the place of education and training - hotel accommodation and related meals as designated by UNISOURCE without prejudice to local policies in force in the company employing the employee representative(s). 9.3 UNISOURCE shall provide the UNI EURO COUNCIL including the select committee with all facilities, such as secretarial support, which are reasonable for the fulfilment of its tasks in an appropriate manner. 9.4 The UNI EURO COUNCIL will inform Management about the expense before the money is spent or any obligation concerning spending money is committed. These expenses will then be reimbursed by UNISOURCE. ARTICLE 10 TIME OFF AND TRAINING 10.1 The company which employs the employee(s) representative(s) to the UNI EURO COUNCIL shall give to such employee(s) time off from their normal duties with pay: - for attending (extraordinary) information and consultation meeting(s) with the select committee - for education and training to a maximum of three days per year per member (on an individual or group basis). 10.2 The training sessions and courses to be followed will be decided by the UNI EURO COUNCIL with information to Management. 10.3 Should it be acknowledged by the Management that an employee representative does not have/in spite of Article 4.2 hereabove/a sufficient knowledge of English, and in case the local laws or policies in force in the country of employment of said employee representative do not allow for language training, then UNISOURCE shall cause the local Management to provide the employee representative with language training so as to enable him/her to perform his/her duties in an appropriate manner. 10.4 For as long as the language training referred to under Article 10.2 does not enable the employee to perform his/her duties in an appropriate manner, UNISOURCE shall provide interpretation from and to his/her mother tongue during the preparatory, ordinary and extraordinary meetings of the UNI EURO COUNCIL.
UNITED BISCUITS	UK	09/11/94	non précisé	The Company will bear the costs of the venue and accommodation, translation services and the travel costs of the employee representatives. Travel expenses of Trade Union Officials will be the responsibility of the relevant Trade Union. Employee representatives will be given time off from their normal duties with pay to attend the preparatory half day meeting and the meeting itself, together with the minimum necessary travelling time. All arrangements for time off and travel must be arranged by employee representatives in advance with their local management.
P&W	USA	13/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Employee Representatives will be entitled to spend two business days (including traveling) attending a European Forum meeting and any preparatory meeting, and will receive their normal remuneration during such period. Travel, meals and accommodation costs of Representatives incurred in attending European Forum meetings will, where ever possible, be billed directly to the Company. Incidental expenses incurred by the Employee Representatives will be reimbursed to those attending in accordance with normal company procedures regarding the reimbursement of expenses. All European Forum meetings will be conducted in English. Simultaneous translation will be provided where necessary. The official record and minutes of the European Forum meetings will be prepared in Dutch and in English. Local Management will prepare local language translations of the minutes and the Communiqué to assist local communications. Central Management shall meet the costs of establishing and operating the European Forum provided that they do not exceed the budgeted costs which shall be established by Central Management annually.
UPM-Kymmene	SF	12/07/96	Représentants de différents Etats	Since the working language of the Group is English, the meetings will be conducted in English. However, simultaneous translation will be made available in the languages needed to allow the participants to follow the proceedings properly. The working committee will ensure that the agenda and the minutes with accompanying appendices will be translated to the relevant languages in question. Other additional written material will only be made in English. Attendants shall receive the material in their own language. The costs of the translation of the agenda and the minutes with accompanying appendices will be borne by the relevant working unit and their employers shall reimburse accommodation and travelling expenses according to the travelling regulations in force in each respective unit. The representatives will not have to take the time for the

				UPM-KEF meetings of their vacation or any other free days.
USINOR SACILOR	FR	17/01/94	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Members of the European Group Committee shall, while they remain in office, and under procedures to be defined within the procedural rules and standing orders, benefit from training focusing on the USINOR SACILOR Group and European Union social legislation. This training is jointly organised by the Group Senior Management and Trade Union Organisation. The teaching expenses of the training sessions shall be borne by the USINOR SACILOR Group. The travelling expenses for the holding of standing Secretariat Meetings shall be borne in accordance with the provisions of Article 8. For case of exchange of point of view between the members of the Standing Secretariat, the USINOR SACILOR Group shall make available the resources required for meetings to take place (in particular making a meeting room available, with simultaneous translation if necessary). These costs shall be borne by the Group. The time spent in Plenary and Preparatory Meetings of the European Group Committee shall be paid for by the employer on the normal due dates as effective work. The conditions of allowable leave of absence and allowable transport expenses in the exercise of the responsibilities of a member of the committee shall be as follows:- For meetings with full members, leave of absence is granted for two or three days, excluding travel time. For meetings open to substitutes, paid leave of absence shall be one day, not including travel time. Salaries, travel, board and lodging expenses shall be borne by the establishment of attachment, according to its own procedures. Members of the Standing Secretariat or possibly a member of the European Group Committee replacing a representative of the Standing Secretariat shall after prior agreement with the Senior Management have access to the French companies of the USINOR SACILOR Group and those of its subsidiaries working in member states of the European Union, in order to meet staff or Trade Union representatives on their own premises. They may collectively on such occasions visit USINOR SACILOR Group plants falling within the scope of activity of the European Group Committee. The number of possible visits is 12 annually. The Group's Social Affairs Division, liaising with the factory Senior Management, shall have responsibility for organising these visits. The aim of these visits is to get to know the industrial plants and facilities and at the same time exchange points of view between local management and staff representatives in the various group businesses. The European Group Committee Secretary shall benefit from half time secretarial assistance, by reason of the importance of the post. The substitute and assistant secretaries may benefit from secretarial services, by agreement with their own establishment, namely access to or availability of fax, telephone, fax and internal mailservices, depending on the situation in each plant. ARTICLE 11/HOURS CREDIT Member of the Standing Secretariat of the European Group Committee shall benefit from an annual credit of 160 hours each. Each full staff representative shall benefit from an annual credit of 100 hours. Each substitute staff representative shall benefit from an annual credit of 40 hours. These credit hours shall not include the time spent in Plenary and Preparatory Meetings, on-site visits and training as provided for in Articles 9 and 12. Out of the concern to maintain the level of training of elected members as set up within the framework of the USINOR SACILOR Group Committee, economic, financial and social training of 10 days' duration shall be offered by the USINOR SACILOR Group to each of the French full and substitute members of the European Group Committee, i.e.: 5 training days organised by Group Senior Management- 5 training days organised by the Trade Union Organisations. Training shall be extended to the three employee Directors of the USINOR SACILOR Group. European members of the European Group Committee other than French shall benefit from their training materials and documents remitted during the training sessions organised in the course of the first year by the USINOR SACILOR Group, translated into their home language. Training sessions organised by the Group shall take place throughout the term of office, as follows:- At the beginning of the term of office, a two day seminar to raise members' awareness of Group activities, of the role of the European Group Committee, and of European Union legislation. A three day session focusing on the strategic economic and social policy of the Group. In the course of these training sessions, Group Operational and Functional Managers shall provide members of the European Group Committee with outlines of the main thrust of Group policy and of the social, financial, commercial and other problems that this policy raises; they shall present the various competitors, mainly European, with which the Group is confronted. Teaching and training costs shall be borne by the USINOR SACILOR Group. The Social Affairs Division shall organise training modules. Salary, board, lodging and travel expenses shall be borne by each plant according to customary conditions. During the second year of the term of office, the trade union organisations, in those areas of their own concern, may avail themselves of the possibility of organising a five day training session for the purposes outlined above. The programme and the cost estimate of such training shall be sent to the Group's Social Affairs Division for agreement. This training shall be an integral part of the office and responsibilities of the staff representatives on the European Group Committee. The Group shall bear the costs of training for as many elected members as participate in the training as a whole. An individual schedule of training carried out under the responsibility of the European Group Committee shall be drawn up and sent to the interested party and to his/her establishment.
VALMET	SF	27/06/96	Représentants de différents Etats	The working languages of the meetings will be English and Finnish. If necessary, interpretation into other languages will be arranged. 11. COSTS The management of the Corporation will take responsibility for costs arising from arrangement of the meetings. Business units will take responsibility for travel expenses, and compensation for loss of earnings. Members will be given the necessary training in the contents of the agreement and in the matters to be dealt with.
Van Genechten	BE	20/09/96	Représentants de différents Etats	All costs and expenses incurred by the organization of R.I.A.-V.G.E. meetings and extraordinary meetings and for accommodation and meals for the participants shall be borne by the company at which the representatives are employed. The local management teams shall define the applicable terms and conditions, taking account of the fact that in any case they must allow each participant to be able to fulfil his mandate properly. Should the fact of having to call upon an expert result in additional costs (such as travelling expenses) then such costs shall be borne by the Central Management. ARTICLE 13/LANGUAGES The official languages at R.I.A.-V.G.E. meetings are Dutch and French. Simultaneous interpretation shall be provided at the plenary meeting and any preliminary meeting.
VAN ROEY	BE	27/08/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The costs of each employees' representation body (travel to the European Works Council, accommodation costs, preparatory correspondence, telephone costs) shall be borne by the employer. The time spent travelling to and attending preparatory and plenary meetings is considered to form part of working time paid by the normal daily wage. 5.2. Training Each time a new works council is established, the employer shall organize a seminar day for employees on the way the group functions, the distinctive features of the subsidiaries and the way in which business plans are drawn up. The aim of this training is to give members a detailed idea of the structures and operation of the company, in order to guarantee the efficiency of the future circulation of information.
VANDEMOORTE ELE	BE	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The working language of the Forum is English. Appropriate measures (including interpretation) will be taken on an ad hoc basis, in order to facilitate communication between the Forum members and the Vandemoortele Group's management. The agenda, minutes of the meetings as well as the additional information supplied will be drafted in English and translated at local level, this to ensure a correct and efficient flow of information to the largest number of employees. The company which employs a Forum member shall give to such employee time off from normal duties with pay for attending plenary and preparatory meetings of the Forum. This will also apply to the company(ies) employing the President and the Secretary of the Forum with regard to their specific tasks in the Forum. All reasonable working and travelling expenses related to the meetings of the Forum will be borne by the Vandemoortele companies.
VAW	DE	14/10/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The expenses incurred by the European Works Council shall be borne by the company.
VEBA	DE	14/10/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Group Management shall provide the EWC with the necessary financial and material resources to enable it to perform its duties in a suitable manner. In particular, the Group Management shall bear the expenses incurred for holding the meetings, including interpretation facilities and the travelling and accommodation expenses of the EWC members. 2 Employees' representatives shall be released from work for the EWC meetings by the sending company, without loss of pay. The members of the EWC can be dismissed during their term of office or in the two years thereafter only where national legislation permits such dismissal and subject to the approval of the EWC. The members of the European Works Council shall be entitled to upgrade their qualifications, in so far as training and advanced training are a necessary part of their activity. This shall apply in particular to foreign languages.
Verlagsgruppe Passau	DE	10/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The travelling and accommodation expenses incurred by the employees' representatives are to be reimbursed in accordance with the expense allowances in effect in the countries concerned.
VF EUROPE	USA	20/05/96	Syndicats européens	All meetings will be held in English and all documents circulated by Central Management or Employees' Representatives shall be drawn up in English. As deemed necessary, such documents will be translated locally into national language. Employees' representatives should, to the extent possible, have a working knowledge of English. If necessary, Central Management will provide for simultaneous translation, pending sufficient knowledge of English by all participants. Where appropriate, VF Europe will support Employees' Representatives in acquiring English language capability. VF Europe shall bear all expenses and costs relating to the organisation and functions of the meetings of the European Consultation Committee, preparatory meetings and of the Select Committee within the budget agreed upon by the Select Committee. This will include the following expenses:- meetings- experts- travelling and accommodation- administrative operations- wage losses for worker representatives attending meetings It will also include the following expenses however they need to be carried out within the framework of this agreement and with the agreement of the Select Committee:- training (including language courses)- intermediate bilateral contacts between delegates- meetings with the trade union organisations involved The budget of expenses shall be set up by the Select Committee and cannot be exceeded except under exceptional circumstances and with the approval of the Select Committee. Employees' Representatives will be given by Local Management of the company for which they work the necessary time off from their normal duties to attend the meetings. 11.2 Employees' Representatives, while performing their roles under this agreement, will enjoy the same protection and guarantees provided for local employees' representatives by national legislation in force in their respective country of employment with regard to attendance at meetings of the European Consultation Committee and Select Committee and payment of salary for the period of absence necessary to perform their duties.
VIAG	NL	20/07/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Costs for the information and dialogue procedures are being borne by the corporations.
VILLEROY & BOCH Ag	DE	06/07/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Interpreting services needed for the preparation, conduct and follow-up of meetings, and translation of meeting documentation shall be provided by the Employer. Necessary costs arising from the activities of the European Works Council shall be borne by the Employer. The European Forum shall have no separate budget. In so far as the work of the Chairperson or Deputy Chairperson results in additional costs, these shall be borne by the national companies concerned.

VOITH	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	German shall be the relevant language for the meeting and the specified documents, including other information, as well as English if desired. Simultaneous interpretation shall be provided between Italian and German. The Group management shall fund the annual meeting and any special meeting between the Group management and the chairperson of the European Forum in the event of extraordinary circumstances, as well as expenditures for an expert. All other financial expenditures, such as the travelling and accommodation expenses of the European Forum members, shall be borne by the sending company or sending establishment.
VOLVO	SV	27/09/96	Syndicats de différents Etats	To ensure that the deliberations of the VED are of a standard that befits a transnational world-class business, the employee representatives will be offered training in English, as well as in business and financial matters, particularly relating to Volvo accounting methods. The operating expenses of the VED, of the adjacent preparatory meetings and of the separate meetings, the joint steering committee, the working group, external experts and training of employee representatives—as set out in this agreement—will be borne by AB Volvo.
Volkswagen	DE	21/11/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Budget Volkswagen Group Management shall provide an annual budget to ensure the work of the Volkswagen European Group Works Council (including costs for interpreters and for the trade-union representatives nominated by the Presiding Committee). The amount of such budget shall be determined jointly with the Presiding Committee of the Volkswagen European Group Works Council. The costs of meetings shall be borne by the Group company hosting the meeting in question in accordance with joint arrangements. 2. Travel expenses Travel expenses incurred by members of the Volkswagen Group shall be borne by the respective Group company in accordance with its own relevant guidelines. 3. Infrastructure The Group companies concerned undertake to provide the members of the Volkswagen European Group Works Council with the appropriate infrastructure required to facilitate cooperation within the Volkswagen European Group Works Council.
WARTSILA DIESEL	SF	21/05/96	non précisé	At Company Council meetings, the English language will be used. 5.10 Language interpretation will be made available for those employee representatives who do not have sufficient command of the English language. When interpretation is needed, the Company's own personnel will be used. Language interpretation will be made available for those employee representatives who do not have sufficient command of the English language. When interpretation is needed other members of the Working Committee with the language capability will act as interpreters. In order to facilitate the discussions and improve the quality of dialogue at the meetings of the Company Council, the local Wartsila companies will offer training in basic English and economics to the employee representatives according to local practices. 9. COSTS 9.1 Wartsila will pay the functional costs of the Company Council meetings, the Working Committee meetings, experts and interpretation. 9.2 Wages, local transportation expenses, accommodation costs and other approved costs caused by the meetings according to this agreement, are covered by the employee representative's own company in the country where the representative works and according to the local procedures.
Wella	DE	29/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Costs Company management shall bear the costs of organising the meetings of Euro-Forum and the preliminary discussions held with the employee representatives. All other financial expenses, such as costs of travelling and board for members of the forum, shall be borne by the respective company in the country concerned according to the applicable company guidelines. Each member of Euro-Forum shall be released from duties with full pay for the duration of the meetings of Euro-Forum. VII. TRAINING Members of Euro-Forum shall have a right to education when training and educational measures are required as part of their activities. The necessary measures are to be approved by the executive committee and the company management.
Whirlpool	USA	11/09/96	Représentants de différents Etats	The employee representatives should preferably also have a command of the English language sufficient to participate fruitfully to the Committees meetings. The employee representatives will be provided appropriate language training to fulfil their duties in the WEEC, through WHIRLPOOL's existing Training and Education activities and according to local practices. Further training related to the duties in the WEEC needs to be approved. LANGUAGES The meetings of the WEEC shall be held in English, which is the common language of WHIRLPOOL for anything but domestic/local practices. However, WHIRLPOOL will provide simultaneous translation in French, German, Italian and Swedish, as well as for translation of written documentation into the languages involved in the WEEC. Insofar as necessary for the performance of their duties under this Agreement, the employee representatives shall be given time off from their normal duties with normal pay for their participation in the meeting(s), together with the minimum necessary travelling time. All arrangements for time off and travel must be agreed by the employee representatives in advance with their respective local management. ARTICLE 19 : EXPENSES Travel and accommodation costs for attendance at the WEEC's meetings will be reimbursed by the Company which employs the employee representatives in the WEEC. The cost of the meetings themselves shall be borne by WHIRLPOOL Europe.
WIENERBERGER	OS	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The official language used at meetings of the European Forum, and in its invitations, documents and minutes, shall be German. Where necessary, simultaneous interpretation shall be provided during the meeting of the European Forum. All documents shall be translated into the official language of the respective Member State of the European Forum. 9.1 All expenditures and outlays incurred in organizing the meetings of the European Forum, including expenses for travel, meals, accommodation and training of participants, translation and interpretation, and expenses for office space, clerical work and necessary office supplies, shall be covered from the annual budget made available to the European Forum by WBI. 9.2 The annual budget for the aforementioned expenditures and organizational costs shall be drawn up on the basis of the principle of economical operation and with optimal use of existing facilities of the Wienerberger Group, by agreement between the board of directors of WBI and the chairperson of the European Forum. 9.3 The employees' representatives shall be formally released by their respective employers to attend the meetings without loss of pay or wage entitlements. 9.4 The European Forum can consult experts regarding specific, one-off work projects necessary for the Forum's activities. In so far as the European Forum requests that WBI fund the enlistment of such experts, such experts can be consulted only in agreement with WBI and only after the expenses for engaging such experts have been established by mutual agreement.
Winterthur	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	a) Expenses All costs and expenses for the organization of the European Forum Winterthur, the preliminary and the special meetings, simultaneous translation included, the accommodation and the meals of the participants shall be borne by the Group. The Company employing the delegate of the European Forum Winterthur shall give him time off, without loss of salary, to participate in the meetings of the European Forum Winterthur, the preliminary meetings and the special meetings and the Company will also bear all accommodation and travelling expenses according to its own rules. All arrangements for free time and transport must be approved in advance by the Local Management. b) Granted facilities The members of the European Forum Winterthur will have at their disposal the necessary time and the necessary means to carry out their mandate normally as well to inform the employees they represent. The Secretary and his substitute Assistant Secretary will have at their disposal the material means to carry out their mandate. For the holding of the meetings of the European Forum Winterthur, the Central Management shall put at the disposal of the employees' representatives the necessary premises as well as the means of simultaneous translation in all the languages used in the represented countries. According to the requests of the employees' delegates, the working languages of the European Forum Winterthur are French, German, English, Italian, Spanish, Portuguese and Dutch. All documents regarding the European Forum Winterthur, which have to circulate in the Group, will be available in French, German and English. Translations in the other languages of the countries involved by the agreement may be asked to the Chairman, who will send them to the Local Managements.
WMX	USA	21/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The working language for purposes of all information and communication will be English. In order to facilitate communication, WMX Group management will ensure that simultaneous translation services are provided at the EWC meeting as required but up to a maximum of the following languages: Danish, Dutch, Finnish, German, Italian, and Spanish. 3.9 The agenda, the minutes, any other written documentation and the meeting communication will be produced in English, but courtesy translations may be provided by the appropriate local WMX Group employer. In the case of inconsistencies between the English text and the text in the local language, the English language version shall prevail. 3.10 Employee Representatives will be given reasonable time off from their normal duties, with pay, to attend the preparatory and post-EWC half-day meetings, the EWC meeting itself and, for members of the Steering Group, the activities of the Steering Group. All arrangements for time off and travel must be arranged by the Employee Representatives in accordance with the policies and procedures of the company by which they are employed. With respect to the Steering Group, the activities of its members should not adversely interfere with their work performance. 3.11 Each new Employee Representative will be offered training on the structure and activities of the WMX Group at the beginning of their mandate. This training will be conducted by local management in the local language. The form and content of the training will be developed by WMX Group management and agreed with representatives of the unions who are parties to this Agreement.
Zehnder	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	All of the national languages of the various employee representatives shall have equal status. Documentation and minutes relating to meetings shall be translated into the respective national languages. The Zehnder-Beutler GmbH shall, as the representative of Company Management, bear the costs of implementing this procedure.
ZENECA	UK	20/12/95	Syndicats d'un seul Etat	The Company undertakes that representatives will be supported, encouraged and trained in the skills necessary for them to function effectively as members of the European Consultation Committee. Such training will normally take place locally and involvement of trade unions will be consistent with national norms and practices. It may also be appropriate to give supplementary briefings to Representatives about specific items on the agenda and these may take place in association with pre-meetings. 8. TRAVEL EXPENSES Representatives' reasonable travel and out of pocket expenses will be reimbursed by local management following the Committee meeting. Flight tickets and hotel accommodation for all attendees will be provided by the Company in line with normal Company policy. Representatives' salaries will be maintained whilst attending the Committee meetings. 9. ADMINISTRATIVE FACILITIES Preferably the employee representatives on the Committee should be able to speak a reasonable level of English, as this will be the working language of the meeting and any visual and written material presented will be English. However, the Company will arrange for simultaneous translation facilities (main European languages) for members if required on the basis of their language ability. The Company will provide a summary of the discussions at the Committee immediately after the meeting. This will also be in English and will be translated locally as required.
ZUMTOBEL	OS	10/07/95	Comité d'entreprise de différents Etats	Except in so far as expressly otherwise agreed with the chief executives of subsidiary companies, the costs of meetings of the European Forum shall be borne by Zumtobel Aktiengesellschaft, 6850 Dornbirn, Höchststraße 8.8.2 The European Forum shall have no budget.
Zurich	CH	17/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Zurich Insurance Belgium as well as the respective local managements shall grant the members of the committee the necessary time and shall provide them with the reasonable financial and material resources needed to perform their duties in an appropriate manner. Since English is the corporate communications language of Zurich Insurance Group, communications and documents within the framework of ZICF should primarily and to the extent possible be in English. However, to enable representatives to communicate meaningfully the necessary translations and translation services will be provided by Zurich Insurance Belgium (or by the company at whose location the meeting is held). Zurich Insurance Belgium will bear the costs and expenses of ZICF meetings including preparatory and committee meetings. Travel and accommodation expenses of employee and employer delegates will be covered by the respective delegates' Zurich Insurance Group business units.

Régent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports entre autonomie collective et hétéronomie
European University Institute

ANNEXE 14 :
ARTICLE 6 / FRAIS DE FONCTIONNEMENT

ABN/AMRO	NL	12/12/97	GSN	The preparatory meetings of the ESC and the plenary meetings of the ESC with therepresentatives of the Managing Board shall be conducted in the English language, thecorporate language within ABN AMRO. Language tuition for (deputy)members of the ESC/innecessary/will be given at the expenses of ABN AMRO.Nevertheless, simultaneous translations/if necessary/will be given into the native language of the (deputy)member if requested in advance.Any written information, as well as the agenda and the minutes of the preparatory meetingsof the ESC and the plenary meetings of the ESC with the representatives of the ManagingBoard will be in English only.Nevertheless, simultaneous interpretation and translation of documents will be given into thenative language of the (deputy)member if requested in advance.ABN AMRO will pay the costs reasonably required for the ESC to carry out its tasks such as incurred in connection with the preparatory meeting, plenary meeting, selectcommittee activities, translation facilities, Secretariat, training, travel expenses, hotelaccommodation and meals.The members of the ESC shall continue to be paid their normal compensation while awayattending the meetings. ABN AMRO will ensure that all the (deputy)members of the ESC canact as reasonably is required for their membership and will communicate this to the nationalmanagement of the establishments of ABN AMRO in Europe.The ESC may be assisted by one or more experts of its choice for as far as this be necessaryfor the performance of its tasks. The obligation of ABN AMRO to bear the costs of these experts shall be limited to one expert per item on the agenda. The ESC shall inform ABNAMRO in advance of these costs.ANN AMRO shall bear the costs for the institution of litigation, on condition however that ABNAMRO is informed in advance of these costs.ESC (deputy)members will be entitled to receive training reasonably required for theirmembership.
Air France	FR	25/11/97	GSN et syndicats nationaux	The Air France Group shall bear the operating charges of the CGEAF for all meetings convened within the context of its assignment and in particular the costs of travelling, accommodation and meals incurred by the employees' representatives.The time spent at meetings by members of the CGEAF shall be considered working time andshall be paid on the normal due date.In addition, if meetings coincide with public holidays, leave or rest days, arrangements shall be made in consultation with the local hierarchy of the parties concerned to make up these days.The Air France Group shall provide the material resources needed for CGEAF meetings to run smoothly. In particular, it shall ensure the presence of a stenotypist at plenary meetings of the CGEAF, and the minutes shall be distributed to the Board.The Management of the Air France Group, along with the Board, shall seek all possible means of allocating the resources which may prove necessary for the operation of the CGEAF and the Board (room, technical and communication facilities, documentation, arrangements for covering travelling expenses). A protocol on this subject shall be negotiated within two months of the establishment of the CGEAF.Travel arrangements for members of the Board.Every year members of the Board may benefit from four free travel orders, apart from meetings convened with the agreement of the Chairman, for the exercising of their duties, with S1 tickets being issued within the European Union. Journeys shall be undertaken in line with the regulations on official travel.TrainingThe members of the CGEAF shall be entitled to an eight-day collective training course duringtheir term of office to prepare them to fulfil their specific mandate and its developments. The cost of this training and the ensuing expenses it shall be borne by the Air France Group once the dossier has been accepted. The employer shall maintain members' salaries.The training organization shall be an organization approved in accordance with the applicablelegislation and/or recommended by the European Trade Union Confederation, together with the Board.The language of the CGEAF is French. Consequently, meetings shall be held in French and each member should preferably have a basic knowledge of this language. However, interpretation facilities will be available at the request of representatives of a country present in the CGEAF.The contents of the training courses shall be defined by mutual agreement between the Board and the Chairman. They may in particular cover economic aspects, knowledge of the Air France Group and its subsidiaries, or Community social legislation.The language of the CGEAF is French. Consequently, meetings shall be held in French and each member should preferably have a basic knowledge of this language. However, interpretation facilities will be available at the request of representatives of a country present in the CGEAF.
Akzo Nobel	NL	20/02/97	GSN	The (appropriate) costs incurred in the due performance of the duties of the Forum shallbe borne by Akzo Nobel N.V. or its subsidiaries. The costs shall include travel andaccommodation expenses as well as expenditure for the time spent on activitiesconnected with the Forum and/or Coordinating Committee.The delegates shall be released from their normal activities with continued payment oftheir salaries and relevant bonuses in order to participate in the meetings of the Forumand/or Coordinating Committee; this time release shall also apply to travelling time.The delegates shall be provided with appropriate means by their respective undertakingsfor preparing properly for the meetings of the Forum and Coordinating Committee and forthe ordinary meetings which they attend and for subsequently informing the relevantemployees, making extensive use of the available procedures and communication facilities.All contributions in writing and documents shall be drawn up in English. The workinglanguage at the meetings shall be English, but interpreting and translation facilities shallbe provided for the delegates depending on their language needs..All participants at the meetings shall endeavour to restrict the number of languages usedat the meetings to a minimum. Where necessary, the delegates shall be givenopportunities through their national coordinators to learn English.
AMOCO	BE	26/01/98	GSN	Amoco will pay for all of the reasonable and appropriate travel, lodging and dining expensesfor the employee representatives attending the regular annual meeting of the AmocoEuropean Works Council and any properly called extraordinary meeting of the employee representatives, and other administrative costs which are necessary and reasonable to enable them to perform their duties in an appropriate manner. Amoco will pay for any suchtravel, lodging and dining expenses for the employees attending such meetings as consultants.Amoco will pay the reasonable fees and travel expenses for one (1) outside consultant orexpert hired to advise the employee representatives up to a maximum of two days chargesfor each regular annual meeting and one days' charges for each extraordinary meeting.Time spent attending and travelling to and from the regular annual meetings of the AmocoEuropean Works Council and any properly called extraordinary meeting shall be counted asfull work day for the employee representatives involved and for the employees attendingsuch meetings as consultants, who shall be paid accordingly.To enable the employee representatives to fulfill their role on the Amoco European WorksCouncil, appropriate training will be provided by Amoco at its expense in areas such asEnglish language, computer skills and financial analysis.
	USA	11/06/97	GSN et syndicats européens	The English language will be the primary language spoken at all meetings. The Company will provide simultaneous interpretation at the annual meeting for employee representatives who do not speak or understand English. Document summaries will be translated as required.The Company shall absorb all expenses associated with all meetings including travel, hotel,meals, simultaneous interpretation and any other expenses approved by the Company. All travel arrangements will be made by the Company. Also, the Company shall absorb all such expenses associated with meetings called pursuant to Article XIV (extraordinary issue).The European Works Council members will have the opportunity to use internal resourcesavailable for facilitating their own processes amongst themselves.
Bilia AB	SV	26/09/97	GSN	The activities of the European Works Council and those of the executive committee shall befinanced by the central management of the undertaking to a reasonable extent. A budgetwill be established annually and authorized by the undertaking. Examples of expenses thatshould be paid are those for meetings, translation, and the services of interpreters andexpert advisors.Salary, travel, and accommodation expenses for meetings arranged according to thisagreement shall be paid by the Bilia AB group, according to local regulations and agreements.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	GSN et syndicats nationaux	Measures shall be taken to ensure that interpreting and translation services are provided ineach of the languages spoken by the participants, in relation to both the meetingsthemselves and the documents distributed.Clue Company shall cover all reasonable expenses incurred in relation to the meetingincluding travelling and accommodation expenses incurred by the EmployeesRepresentatives.Members of the Council may take part in training in accordance with the demands of theirfunction after receiving the agreement of the Management and at the expense of the same.This training may address such matters as economic and financial affairs, languageinstruction in the language used by the Council, and a general knowledge of labour laws.
Bosch	DE	29/04/98	GSN	EC members may take part in training sessions performed by Bosch internally in its furthertraining in the economic sphere, which is suited to helping such members perform their tasks and which is required within the framework of the modes of procedure common with the regional company. The same shall apply to language training. The right to undergo any training going beyond this under national law shall remain unaffected.The conference language shall be German with simultaneous translation being provided in the necessary number of languages. Language training for particular individual EC members shall have priority if the expense of interpreting could probably be reduced by this within the term of a mandate.The EC and BC shall make available the necessary tangible resources and office personnel at the headquarters of the company management. The daily tasks, the costs relating to theorganisation and execution of the meetings and the travel and accommodation expensesaccruing for the participants shall be assumed by the company to the necessary extent.Moreover, the EC members shall have communications resources made available to them to the required extent.
BURDA-Holding	DE	09/02/98	GSN	The members of the EWC shall be entitled to acquire skills inasmuch as these trainingand further training courses are necessary in the context of their activities. This shallapply in particular to the following fields: foreign languages, labour and social legislation inthe EU Member States, the European Union, its organs and institutions and how theywork, EC Directives relating to industrial law and workers' rights.Members of the EWC shall be entitled to time release for the

				duration of their attendance at further training courses, including travel time, without reduction in pay, and to the refund of expenses including travel and accommodation expenses. The group management shall bear the costs incurred in the activities of the EWC. It shall provide the EWC with such financial and material resource as are necessary for it to perform its tasks in an appropriate manner. In particular, the group management shall bear the costs incurred in the organisation of the meetings, discussions etc.; these shall include interpretation costs including facilities for simultaneous interpreting services, the production of documents including translation costs, rentals, the travel and accommodation expenses of the members of the EWC, as well as other costs such as those relating to experts, legal disputes, information bulletins. The group management shall provide adequate rooms, material resources and office staff including interpreters for the day-to-day running of the EWC.
BURMAH CASTROL	IR	12/05/98	GSN	Burmah Castrol will bear all reasonable costs of travel, accommodation, translation and interpretation associated with the annual joint meeting, pre-meeting of the Representatives of Employees and any other agreed meetings and the reasonable costs of one expert adviser to the Representatives of Employees. In addition a budget of £5,000 per year will be afforded to the Representatives of Employees to cover any additional incidental expenses. This budget will be under the control of the Steering Committee. Meetings will be conducted in English. There will be translation into a maximum of three additional languages. The specific language requirements for any meeting will be determined by the Steering Committee when the agenda is published. The communiqué to employees will be translated into all appropriate EU languages. Appropriate training will be provided for Representatives of Employees in order to ensure that members have the skills necessary to carry out their responsibilities. Examples of training include language, financial and company awareness programmes.
Caradon plc	BE	01/05/97	GSN à représentation partielle	Caradon will bear the costs of all travel, accommodation and interpretation associated with CEF meetings (including the travel and subsistence expenses of one expert). Appropriate access will be provided to telephone and fax facilities. No other expenditure will be committed without the prior agreement of the Chairman. Representatives of employees will not suffer financial loss as a result of attending meetings of the CEF. Meetings will be conducted in English. There will be translation facilities into German and Dutch. In the event that a member is unable to communicate in one of these languages, additional facilities will be provided. In order to ensure the effective working of the CEF, appropriate training will be made available to all CEF members, including substitutes. At the first meeting of the CEF training needs will be discussed and appropriate delivery mechanisms identified.
CATERPILLAR	BE	20/12/96	Syndicats européens et Syndicats nationaux	The material resources to hold the annual, special and preparatory meetings and among others, to arrange interpretation facilities (simultaneous translation room), shall be borne by Caterpillar's Management. The time members of the European Works Council shall dedicate to the above mentioned activities shall be considered as working time and shall be paid as such in accordance with the legislation in force in their respective country of employment. Traveling expenses and time spent in traveling shall be compensated in accordance with the rules peculiar to the employers of each member State.
Ciba Specialty Chemicals	CH	3/04/1998	GSN	The CEF meeting will be conducted in English. Simultaneous interpretation will be provided into French, German, Spanish and Italian. Translation of presentations, papers, documents etc., will be available as far as possible. To fulfil their tasks as Core Team employee members, the employee members in question shall have access to such training as is necessary. Training must be agreed upon in advance with management (Secretary) Costs will be borne by Ciba Specialty Chemicals. All employee members have a personal responsibility to ensure they are properly prepared to act as participants at the CEF meetings
COMPAGNIE LAITIÈRE EUROPÉENNE	FR	19/05/98	Syndicats nationaux	The expenses (travel, accommodation and meals) incurred by members shall be borne by the undertakings, in accordance with the rules in force in each company belonging to the Group.
Coca Cola	USA	27/03/98	GSN	The medium term goal is to develop single language capability for the CCCF discussions. To this end, the meetings of the CCCF shall be conducted in English with interpretation facilities provided when needed. Written translations of documents distributed at the meetings shall be provided as necessary. If necessary, special assistance in English language skills will be provided when needed for all Employee Representatives. These arrangements will periodically be reviewed by the Coordination Committee. CM will provide facilities at the disposal of the CCCF for the effective functioning of the CCCF (eg. telephone, fax, copiers, secretarial support). CM will be responsible for the defrayment of all travel, accommodation and interpretation expenses related to the meetings under this Agreement, according to usual reimbursement policies.
CADBURY CONFECTIONERY STREAM	IR	19/02/97	GSN	The operating expenses of the Forum (including, but not limited to translation services and venue costs) will be financed by the Stream. The cost of salary, travel and accommodation for employee representatives, together with additional child care costs incurred as a result of attending the Forum will be paid by the Stream, or the employees local company in accordance with normal company practices in the country of employment of the representatives. Employees representatives' reasonable incidental expense in relation to Forum attendance will be reimbursed in accordance with local practice. Any reasonable costs incurred in onward communication of information from the Forum will be paid for by the local business unit. Costs of training to enable representatives to fulfil their roles on the Forum will be borne by the company.
Dalgely	IR	28/02/97	GSN	Dalgely will bear all reasonable costs of travel, accommodation, translation and interpretation associated with the annual joint meeting, pre-meeting of the representatives of employees and any other agreed meetings. No expenditure will be committed without the prior agreement of Dalgely. Training will be provided for Representatives of Employees in order to ensure that members have the skills necessary to carry out their responsibilities. Examples of training include financial and company awareness programmes.
Dayco	USA	10/12/96	GSN et syndicats européens et nationaux	Dayco will take the responsibility of the travel and accommodation expenses, for all actual members of the Council participating at meetings. Dayco will also pay for the hours of all actual members taking part to the Council Meetings and the travel hours coinciding with the working hours. Those hours will be paid according to the same rule used for Trade Union permits. In addition Dayco will take care of all travel and accommodation expenses for the Trade Union Executives and/or experts participating at Meetings. The two Parties may agree to carry out training activities for the members of the EWC, by means of courses in particular aimed at improving their languages knowledge, their acquaintance with economic and industrial matters, industrial relations and European legislation.
DELTA plc	UK	08/07/97	GSN	Travel and accommodation costs of Employee Council Members will be borne by and subject to the rules of Employee Council Members' employing Company. Travel and accommodation costs of up to a maximum of two experts nominated by the Employee Co-ordinating Committee will be borne by the Company where such costs are notified to the Management Co-ordinator in advance of DEC meetings.
DUNI	SV	21/05/97	GSN et syndicats nationaux	The company is responsible for all costs associated with membership of the works council. Travel and accommodation costs will be reimbursed in accordance with the current rules on official business travel at each respective company. The company will pay for any necessary training associated with membership. DEWC members will, to a reasonable extent, have access to technical and translation facilities at the workplace. Interpreting will be provided at the meetings, including the internal meetings and all relevant material will be translated. Members will be offered English language training, based on individual needs, paid for by the company, the aim being to reduce the number of languages and go over to a common language. This will facilitate communication and enhance the value of activities. As long as both parties or an individual member judge it to be necessary, interpreting and translation will be available.
Generali	IT	11/11/97	GSN et syndicats européens	Meetings shall be held in Italian. The Head Office shall arrange for simultaneous interpretation facilities in four languages (French, English, Spanish, German). In the event of special circumstances duly notified by the Select Committee, the Head Office shall arrange for the most suitable arrangements to be made in terms of language support. In order to participate in meetings, members of the European Works Council may benefit from 32 hours of paid leave for each Council meeting, without using, subject to any different national provision, trade union leave recognized by the legal or contractual rules of the Member State of origin. The members of the Select Committee may benefit, according to the criteria outlined above, of an additional 32 hours of annual paid leave. The cost of organising meetings and arranging simultaneous interpretation facilities shall be met by the Head Office. Travel, meal, and accommodation expenses shall be reimbursed directly by the Head Office. Experts' expenses if incurred and subject to prior agreement between the Head Office and the Select Committee shall be borne by the Head Office.

GENERAL ELECTRIC PLASTICS	NL	29/04/97	GSN	The hours spent by EWC representatives on EWC matters, including travelling and attending EWC meetings and trainings shall be considered as part of the employees' normal working time. The hours spent on EWC matters shall in any event not be considered as overtime. The local management in consultation with the EWC representative will arrange for the provision of English language training, training on financial and economic matters and computer skills training. Specific training on EWC related matters can be arranged by the Select Committee in consultation with the Central Management and shall be held prior to the annual meeting. The costs of salary, travel and accommodations related to EWC activities as defined or limited within the various provisions of this Agreement will be borne by GEPE and shall be in accordance with GEPE's policies and/or regulations governing the above mentioned subjects. GEPE will also be responsible for providing a facility for the annual meeting and any preliminary meeting prior to such meeting. The working language for all documents, such as but not limited to, the agenda and supporting papers shall be in English. The meeting(s) with the EWC will be conducted in the English language. Professional interpreters will be provided to EWC representatives upon request. For each individual EWC representative all EWC related documents shall be translated into local language by the Central Management during the representatives' first two (2) years of office. The need to continue this support will be reviewed between the Central Management and the EWC at the end of the second year. The EWC shall be entitled to access to appropriate facilities such as telephone, fax, computer and secretarial support in order to enable the EWC to carry out its tasks as set forth in this Agreement. To the extent possible, the EWC should use the facilities provided to the national and/or local works council(s). The operational costs of the EWC, including but not limited to, the costs regarding the EWC facilities as defined under Section 9.1 and the consultation of experts as defined under Section 9.2, shall be part of the annual budget, which will be determined by mutual agreement between both Parties. In the absence of mutual agreement, a reasonable budget will be set by Central Management. Such budget is subject to annual re-negotiation. Any deviation from the annual budget requires the prior written approval of Central Management.
GE Power System	USA	1998	GSN	The Central Management shall organize a translation system in the various relevant languages of the EWC representatives, as well as the translation of the key documents distributed during the meetings. GEPS covers the costs of the official and preliminary meetings (costs of travel and living, translations and documentation). The EWC members, in order to join the preliminary and official meetings, shall utilize remunerated permits, limited to the time of the transfer and of the meetings.
Glaxo Wellcome	NL	25/06/97	GSN	The Company will allow Employee Representatives reasonable time off during normal working hours, and will provide such facilities as are reasonably required, to enable the Forum and the Standing Sub-Committee to carry out their tasks. Expenses of education and training which are reasonably required to enable the Employee Representatives to carry out their duties will be borne by the Company if they are notified to and agreed in advance by the Chairman of the Forum. The operating expenses of the Forum will be borne centrally by the Company. The costs of the individual Employee Representatives in attending meetings, such as the costs of travel, accommodation and subsistence, will be paid by the Company in the country in which the particular Employee Representative is based. The Company will only be responsible for fees, including experts' fees, incurred by the Forum or the Standing Sub-Committee if they are notified to, and agreed in advance by, the Chairman of the Forum. Employee Representatives may meet with employees, including elected representatives, at local level during working time, without loss of salary, to discuss issues related to their role in the Forum. This will be in accordance with national law and local practice. Where no existing law or practice makes provision for this, meetings may be held by prior arrangement with local management.
Global One	BE	04/09/97	GSN	Since English is the working language of Global One, the parties agree that the meetings will be conducted in English and that all documents, agendas and minutes shall be in English. If necessary, English language training shall be provided to employee representatives upon request, organised locally by the human resources department. All operating expenses of the EEF shall be covered by Global One or the appropriate local Global One business unit. Travel arrangements for the employee representatives will be made by the local management of the employees concerned. Accommodation and other expenses shall be reimbursed by Global One business units in accordance with the relevant policies and procedures. All other expenses must be approved by the chairperson of the EEF.
HEINEKEN	NL	30/10/97	Syndicats européens	Heineken will pay reasonable costs that are essential for the proper functioning of the EWC. These costs include:- continued payment of the salaries of elected members during the performance of duties related to participation in the EWC;- travel and hotel expenses of the EWC members, and any experts, participating in the EWC meeting;- translation and interpreter costs for all the relevant languages: during the EWC and Forum meetings, for the information provided in advance by the executive committee that is necessary for preparation, and for the minutes of the meetings. English can be used as the key language to facilitate local translation facilities; training and education related to functioning in the EWC;- external experts, with a maximum of one expert for each topic on the agenda;- communication between, and informing of, members of the limited committee, EWC members and local Works Council members, using the existing means and structures as much as possible;- informing the employees, using the existing means and structures as much as possible;- secretariat. 2. The limited committee and the executive committee must discuss in advance expenses that fully or partially fall outside of the expenses specified above. 3. All parties and participants in activities within the framework of this agreement will make every effort to limit costs to a minimum. Agreements will be required on budget, notification and reporting, to enable monitoring and management.
Hennes & Mauritz AB	SV	18/06/97	Syndicats européens	H & M Hennes & Mauritz AB uses English as the common Group language and Council meetings should, in principle, be held in English. To carry out their mandates, members of the H & M Hennes & Mauritz AB Works Council should be entitled to a reasonable amount of further training in English at the expense of their employer. The compensation for loss of income of the H & M Hennes & Mauritz AB Works Council and Working Committee will be handled within respective country. Expenses for traveling, subsistence, overnight stays, reasonable costs of expert assistance and meeting costs will be paid by H & M Hennes & Mauritz AB. If the Council is of the opinion that translations and simultaneous interpretations are required, H & M Hennes & Mauritz AB will also cover such costs as well as those for the equipment required for that purpose. The costs for any preparatory work at the national level in conjunction with the H & M Hennes & Mauritz AB/EWC meetings shall be dealt with according to national laws and agreements.
IMATRA VOIMA OY (IVO)	SF	25/04/97	GSN	The language of the Forum and of the Working Committee shall be English. Interpretation shall be set up in sufficient scope from and to English. A language training will be arranged to the Forum members, if necessary. The costs of that can be covered by the Corporate Management, if needed. The Group Management will pay for all the meeting expenses also including travel, accommodation and similar expenses, if not decided differently within the Group.
Impress	NV	19/05/98	GSN	All sessions of the European Works Council, including preparatory sessions and those of the executive committee shall be translated simultaneously (without headphones) into the languages represented. The interpreters shall be selected, in so far as available, from the staff of Impress Metal Packaging. If this option does not exist, professional interpreters shall be called in. The internal interpreters may not hold executive positions. The company as a whole shall pay the reasonable expenses incurred by the activities of the EWC. This particularly applies to the cost of interpreters, translations, travel and accommodation expenses of the members of the EWC, the cost of experts and to the qualification measures required in the framework of EWC activities.
INGERSOLL-RAND	USA	17/10/97	GSN	Council meetings will be conducted in English which is the official working language of the Company. The agenda, minutes and any additional information will be produced in English and translated as may be necessary. To ensure that there is meaningful representation and a full exchange of views, simultaneous interpretation facilities will be made available in official languages. However all representatives will be encouraged to learn English. To this end the Company will permit time off to attend English like courses at the Company's expense as agreed by the Council Coordinator.
JOHNSON & JOHNSON	USA	28/11/97	GSN	The Company shall pay for all reasonable costs associated with the basic functioning of the European Works Council, including economy class travel, meals, accommodation and translation. Local management within each country shall assume all responsibilities for travel arrangements and all members of the Works Council shall be guided specifically by the travel policies of the Company.
Konecranes International Corporation (KCI)	SF	13/05/97	GSN	The official language of the EWC meetings shall be English. Simultaneous interpreting facilities shall be arranged for EWC meetings. To ensure that EWC discussions are as productive as possible from the viewpoint of both Parties, KCI shall offer EWC members opportunities for training in languages, in technical matters and in corporate economics to a reasonable extent and insofar as these relate to KCI's business. Where practical, the training will be arranged in conjunction with the EWC meetings. The Working Committee shall plan training for its members. KCI shall meet the operating costs of the EWC and its Working Committee. Allowable expenses include the costs of organising meetings, payments for translations and interpreting, and the travelling and accommodation expenses of representatives. 9.2 Salaries of representatives for the duration of a meeting shall be paid by the companies employing the relevant representatives, in compliance with local regulations and agreements. 9.3 KCI shall meet the accommodation costs of the trade union experts participating in the EWC meetings. The travelling costs of the experts shall be borne by themselves.

KNP BT Packaging	NL	02/10/97	GSN	The working languages in the meetings shall be Dutch, German and English. All documents shall be made available in three languages. The company shall provide for an independent translator. All operating expenses of the EWC shall be borne by KNP BT Packaging. This applies in particular to expenses related to the meetings, including the expenses of experts and the delegates' travelling and accommodation expenses. Continuation of Pay, Release from Work, and Education and Training The delegates to the EWC shall be released from work for the duration of the proper performance of their duties, with continuation of pay. The delegates to the EWC shall be entitled to the education and training they believe is necessary for the performance of their duties in the EWC. The EWC may spell out its operation in greater detail in a set of rules. Such set of rules may contain no provisions that contradict the present agreement.
KORSNÄS	SV	15/04/97	Syndicats nationaux	Interpreters will be available at the meetings. One goal is that the meetings should eventually be held in English. The company should therefore provide the necessary training during paid working hours. Korsnäs' Group management budgets annual funds for the activities of the KEWC. Each member's travel expenses shall be defrayed by the company from which the member comes, and will follow the normal travel expense rules in the company in question. When members have to take leave to participate in KEWC work, compensation will be paid for loss of earnings at the normal rate. Members of the KEWC will have access at their place of work, to a reasonable extent, to technical aids and translation to be able to carry out their assignments.
Lexel	DK	19/11/96	GSN et syndicats européens	The EWC's working language shall be a Scandinavian language (Danish, Norwegian or Swedish). Interpreting will be provided as necessary and in a form that is practical (simultaneous/whispered interpretation). 8. Representatives shall notify their local management of required absence due to participation in EWC meetings. 9. The local company shall pay the cost of the representative's loss of pay and his/her travel and accommodation costs in connection with EWC meetings. The local company shall also provide the representative with means of communication, stationery, etc. to a reasonable extent. 10. Lexel A/S shall pay all necessary expenses in connection with EWC meetings, including subsistence at meetings, hire of premises, interpreting costs, costs for preparation and distribution of minutes, etc. Lexel A/S shall not pay the fees of any experts whom the representatives wish to attend meetings and shall pay meeting expenses for one expert only.
Lucas Varity	UK	21/11/97	GSN	Employee representatives will be released from duty with pay to attend Committee Meetings together with appropriate travelling time. Arrangements for time off and travel must be made in advance by employee representatives with local management in accordance with their employing company rules.
MERITOR	USA	20/01/98	GSN	Meritor will be responsible for all costs directly related to Forum meetings, including salaries, travels, accommodations, facilities and all associated translation requirements (verbal and written). Routine Forum activity will be approved at the location of employment in line with local practices and customs. Time and cost to support a special activity will have to be approved by both the appropriate general management representative on the Forum and the Chairperson, if different, and communicated locally.
MONSANTO	BE	06/97	GSN	Attendance at the meetings (maximum 2 days) will be considered to be business travel and the reasonable cost of travel and accommodation will be borne by the Company in accordance with applicable Company rules.
NAG	AUS	29/07/97	GSN	All reasonable costs incurred by the operation of the NAG (Europe) Employee Advisory Council will be met by National Australia Group (Europe). These will include : The cost of holding the meetings; and Travel, hotel accommodation and meal costs of representatives and experts.
Nortel	IR	04/09/98	GSN	Nortel will determine and bear the cost of employee representatives' costs of travel, accommodation, translation and interpretation at Annual Meetings, pre-meetings of employee representatives and any other agreed meetings. In addition by prior agreement and where necessary, travel and accommodation of one expert advisor to the employee representatives will be met. The parties to this agreement are in accord that the Forum shall operate in the most cost effective and efficient manner and shall where possible: 1. Limit the need for interpreters and translators; 2. Undertake to learn and/or improve their conversational English in their own time so as to participate more fully in Forum meetings; 3. Ensure that Annual Meetings are conducted in a timely and efficient manner in order that travel to and from meetings and meetings themselves take place over a maximum of 2 days.
Novartis	CH	25/02/98	GSN	Attendance at all NEF meetings (pre-meeting, main meeting, meeting of the Administrative Committee, agreed extra ordinary meetings) by Employee Members will be deemed a business trip. The necessary costs will be borne by Novartis or its affiliated companies. Reasonable costs for travelling and accommodation of external experts will be borne by Novartis. Any honorarium will be borne by Novartis only if agreed by Management beforehand. The costs for education of the Employee Members reasonably needed to fulfil their duties as members of the NEF will be borne by Novartis. All costs for translation service (meetings and documents) will be borne by Novartis.
Philips	NL	22/11/96	GSN	The costs connected with the implementation of the Forum and execution of this Agreement shall be for the account of PENV. The related costs of travel shall be for the account of the Philips company which is the employer of the pertaining employee. Days spent travelling to or participating in Forum Meetings shall count as normal working days according to the local practices in each Employees Representatives' country.
Pirelli	IT	03/11/98	GSN	The EWC and the Select Committee's operating costs, within normal limits, will be borne by the Headquarters. Such operating costs include paid leave necessary for the development of his/her activity, ordinary and extraordinary meetings between its members only and with Headquarters, travel time, and simultaneous translation and translation of documents.
REPSOL	ES	29/04/98	GSN	Costs stemming from the Forum's operations and travel and subsistence costs for its members shall be defrayed by the Repsol Group. A specific scale shall be established to define a reasonable level of costs for such purposes. Costs incurred by simultaneous interpretation from Spanish into English and from English into Spanish during official meetings and preparatory meetings shall expressly be considered as a cost to be covered. Requirements for European Community languages other than those mentioned above may be taken into account, provided that such requirements are notified at least thirty days in advance once the meeting has been called.
SANTASALO-JOT	SF	16/03/98	GSN	The language used in the meetings of the Works Council and the committee shall be English, the official language of the Group. Each meeting participant shall receive the agenda, other materials distributed in the meetings and the minutes in his own native language. If necessary, the meeting proceedings shall be interpreted into the predominant language of the representative's native country. The Group shall promote the study of English by the representatives. The Group shall bear all expenses of the Group cooperation procedure. The committee shall draw up the budget for the Works Council's activities annually. The manager of the Santasalo-JOT Group shall approve the budget in accordance with the general practices.
SARA LEE / Douwe Egberts	USA	17/02/97	GSN	The EWC may establish Working Groups related to specific activities of SLDE or with regard to specific issues, provided the EWC receives the prior consent of the Management thereto, which consent will not unreasonably be withheld. The absence from work which will be required by the Employee Representatives for attending the pre-meeting and the meeting between the EWC and the Management shall be paid for by each Employee Representative's respective employer, as well as the travel costs, cost of meals and overnight accommodation according to normal practice of each Employee Representative's employer, unless already paid by SLDE. All reasonable expenses which are necessary for the execution of the duties of the EWC are for the account of SLDE provided that the Management and the Executive Committee on beforehand agrees thereon, agreement of which shall not unreasonably be withheld.
SmithKline Beecham	UK	14/05/98	GSN et syndicats européens	The language of the Forum will be English, and the authoritative version for interpretation or definition of any documents connected with the Forum will be the English language version. In recognition of many Forum members not having English as a first language, Forum meetings will have simultaneous translation facilities available covering appropriate languages. The Company will make arrangements and pay for travel, accommodation and other agreed reasonable operating expenses of the Forum and the Select Committee. The Company will also meet the costs associated with 1 "expert" nominated or invited by the Forum representatives for Forum pre-meetings only. The Company will organise an Education and Training event following the initial election of Forum Representatives. The Chairman or his/her designated representatives will consult with the newly elected Select Committee on proposals for further education of Forum Representatives.

Regent, Sabrina (2001). La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

entre autonomie collective et hétéronomie
European University Institute

Stagecoach Group	SV	06/04/98	GSN et syndicats nationaux	The meetings of the EWC shall be conducted in the Stagecoach Group corporate language which is English. Documentation will be written in English. For a period of three years after becoming effective of this agreement simultaneous interpretation shall be provided as needed at the request of the employee representatives on the EWC in the Swedish, Finnish and Portuguese languages. It is, however, the intention of the parties that the representatives on the EWC shall have a command of English sufficient to make simultaneous interpretation unnecessary. The operating expenses of the EWC, including any reasonable expenses incurred in the election of representatives to the EWC, and the preparatory meeting and the workforce representatives' costs related to the use of an agreed expert as set out in this agreement - will be financed by the Stagecoach Group. The deputy chairman and secretary will annually, during the normal budget process, prepare a budget to be approved by the chairman. The approved costs of travel, accommodation and time off from normal duties for meetings established by this agreement will be paid by each company(s) operating within the country of representation for which there is an EWC member by the Stagecoach Group and recharged to each such company (as appropriate). Travel, accommodation and associated expenses must be agreed before being incurred by each EWC member with the financial controller of his employer.
STATOIL	NV	07/07/98	Syndicats européens	NOPEF/ICEM and Statoil will both contribute to specific training programmes. This will include appropriate training in health and Environmental best practice set up by the parties to train union delegates from countries where Statoil is the operator. It will also include management training programmes within Statoil. In case of NOPEF/ICEM contribution to Statoil training programmes, costs may be covered by Statoil subject to agreement.
SWEDISH MATCH	SV	09/10/97	GSN et syndicats européens	The main and official language at EWC meetings shall be Swedish. Interpretation services shall be provided in all the languages represented in the EWC. When concluding this agreement, the parties set themselves a common objective of ensuring that English becomes the main language of EWC meetings. However, this will only be possible if the members of the EWC can take the necessary training courses in English, the costs of which shall be borne by SWEDISH MATCH. The implementation of and participation in these courses shall be the mutual responsibility of the parties in the EWC. The decision to change the main language must be approved by the majority of EWC members meeting in plenary session. In accordance with that which is decided by the chairman in consultation with the vice-chairman, reasonable and necessary costs linked to the activities of the EWC and the select committee shall be covered by SWEDISH MATCH. Every year the select committee shall draw up a draft budget for the activities of the EWC as regards meetings and training costs for full and deputy members. This budget must be approved and adopted by the chairman. Compensation for loss of salary and travelling and accommodation expenses linked to meetings of the EWC and the select committee shall be covered in accordance with the local policy adopted by SWEDISH MATCH and the practices of the commercial division or the subsidiary by which the member is employed.
Vogel & Noot	OS	20/05/98	GSN	The supplies required by the European Works Council for the proper performance of its duties shall be made available to it. The necessary operating expenses of the European Works Council, in particular the costs incurred for holding the meetings, including expenses for translation and for an expert if needed, and the travelling and accommodation expenses for the participants in the meetings, shall be borne by the Central Management. Participation in the meetings of the European Works Council shall count as working time and shall be charged as business travel in accordance with the respective national laws. The members of the European Works Council shall be afforded the opportunity to take part in the training and advanced training measures necessary for their work in accordance with national rules on time off for education.
TARKETT	DE	29/11/96	Comité de groupe	Interpreting facilities shall be provided also on the day prior to the session for any preparatory talks. The training and further training of the Forum participants shall be geared to needs.
Züblin Ag	DE	02/02/98	GSN	The working language shall be German. If needed, interpretation into the necessary foreign languages shall be provided. 1. The verified non-personnel costs incurred in connection with the EWC meetings, including interpretation and experts' expenses, shall be borne by the management of the Züblin Group. The necessary non-personnel costs shall also include training expenses. The Central Management shall be promptly informed in writing before training activities are conducted. The travelling and accommodation expenses of the EWC members shall be borne by the respective national company or establishment. The same shall also apply to the wage and salary costs of the hours spent on EWC activities. 2. The non-personnel costs incurred in performing work as an EWC member in the company or establishment shall be borne by the respective national company or establishment. 3. Members of the EWC shall be released from their professional duties for the work in the EWC to the degree statutorily required, without reduction of pay for the specific activity. 4. Invoicing shall normally take place at the company central office in Stuttgart.

ANNEXE 15 : ARTICLE 13 / COMITÉ RESTREINT

ABB (Asea Brown Boveri)	SV	Jul-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	A Select Committee will be established with the purpose to prepare the annual meeting of the ABB Employees Council Europe with Management. The Select Committee will have 5 Employees' Representatives selected by and from the representatives of the ABB Employees Council Europe. The President of the Council will also chair the Select Committee. He/she is responsible for the coordination of the Select Committee with Management regarding the preparation of the annual meeting. The Select Committee may meet with representatives from Management two to four weeks before the annual meeting with the ABB Employees Council Europe for the purpose of coordinating the annual meeting.
Adtranz	DE/CH	Sep-96	Représentants de différents Etats	A Select Committee shall be established. The Select Committee shall comprise the Chairman (employee representative) and the Deputy Chairman (employee representative) of the Council and five members designated by the Council. The working language and the language employed in the meetings of the Select Committee shall be English. 5.3. The tasks of the Select Committee shall be as follows: Preparation of the meetings of the Council/Drafting and laying down of the agenda for meetings of the Council/Processing of issues in accordance with § 4 Paragraph (3)/Authorization of the Chairman of the Council to sign agreements on the amendment of Appendix 1 according to § 2 Paragraph (3) on behalf of the Council/Production of minutes of Council Meetings and of meetings of the Select committee convened for the handling of issues in accordance with § 4 Paragraph (3). The minutes of meetings of the Select committee in which the WWADT-Management or WWADT-delegates participate and the minutes of Council Meetings.
Aga	SV	Jun-96	Représentants de différents Etats	A Working Group consisting of two employer representatives and three employee representatives, elected from among the AEC, will be formed. The Working Group will be responsible for the preparation of the meetings and act as a secretariat to the Group Management and to the AEC. The AEC will decide on delegation of authority to the Working Group. The Working Group will meet when the business of the AEC so requires. Where there are exceptional circumstances affecting to a considerable extent the employees' interests in more than one country, particularly in the event of relocations, the closure of major establishments or undertakings or collective redundancies, the Working Group shall have the right to be informed.
ALCATEL ALSTHOM	FR	Jun-96	Syndicats de différents Etats	A Coordinating Committee consisting of 5 members is designated by the ECID members among themselves. It will consist of one representative each from the five countries having the largest number of employees. An internal regulation, established in between the Coordinating Committee and the General Management, defines the operating rules of the Coordinating Committee and the means at disposal for its members. The Coordinating Committee will elect among themselves the Secretary of the ECID. He/she will have the necessary resources to carry out his/her duties, as decided in agreement with the General Management.
Allianz	DE	Jul-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The AEC shall appoint three of its members to form a managing committee Allianz AG Holding shall appoint a representative to act as permanent contact person for the managing committee and to contact the managing committee on behalf of Allianz AG Holding. The managing committee shall carry out all ongoing functions for the AEC (in particular agreeing the agenda of the annual information and consultation meeting) and shall also be responsible for distributing documentation and reports. The managing committee shall convene at the head office of the group if so required by current business or if Allianz AG Holding so requests.
ALTANA	DE	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The employee delegates in the ALTANA Euro Forum establish a steering committee which is composed of the respective chairman of the group works council as well as 2 further members of the ALTANA Euro Forum which will be elected by the employee delegates and which shall be, if possible, delegates from different countries. The steering committee has the duty to coordinate the internal affairs of the employee delegates in the ALTANA Euro Forum; it may further maintain contact in writing or by phone to the employee representatives of subsidiaries in those countries which are not represented in the ALTANA Euro Forum. The steering committee may convene for justified reason to a maximum of three further meetings per year; the chairmen of the ALTANA Euro Forum shall be informed prior to the convocation of a meeting. The necessary organizational infrastructure will be provided by the chairman of the steering committee through his office as chairman of the group works council.
Alusuisse-Lonza Holding AG	CH	Sep-96	Comité d'entreprise de différents Etats	The European Works Council shall elect a Chairman and his/her substitute and may also appoint a select Committee which shall consist of the Chairman, his/her substitute and another Member of the European Works Council.
ANTIBIOTICOS	IT/ES	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	At the ANTIBIOTICOS Central Management Offices, a technical secretariat shall be instituted for the preparation and the organization of the meetings. This secretariat shall provide all that is necessary for the functioning of the Council.
APPLE	USA	Aug-96	Human Resource Managers from each of Apple	The Apple Select Committee shall be a committee that meets when there is a transnational event (e.g. relocations, the closure of establishments or undertakings or collective redundancies) that occurs impacting the European organisation between Apple European Employee Consultation Forum meetings and involves only a few (at least two) of the EU member states. The Forum would convene inviting only employee representatives (and additional employer representation, depending on

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

			Europe's largest subsidiaries, the European Training & Development Manager and the Senior Legal Counsel, Europe,	the scope of the issue) whose subsidiaries are involved in the issue at hand. Invitations shall be made by the Chairman only. This will avoid having to gather all representatives together for a Forum meeting to deal with matters that involve only a select group of states. The meeting shall be called and administered by the Chairman like for a regular Apple European Employee Consultation Forum meeting.
APV	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The Employee Representatives shall elect an Employee Representatives Steering Group (ERSG), consisting of a Chairman and two Vice Chairmen. The purpose of the ERSG will be to put forward any employee requests for agenda items, handle any administration concerning Employee Representatives, and to liaise with employees and management from time to time.
Arjo Wiggins Appleton	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The Select Committee shall comprise : a) The AWA Group Managing Director or his representative; b) The employee representatives from the countries affected by the issue, excluding any representative who is a member of the Administration Committee; c) The Administration Committee; d) One or more Senior Managers of the Company invited by the Chairman of the Council.
Assa Abloy	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	The Working Committee is responsible on behalf of the employees for the issues arising between the meetings of the Works Council. The Working Committee shall draw up an agenda and prepare minutes in English for the separate meetings of the Works Council where representatives of the management of the ASSA ABLOY-group are not present. Such minutes shall within the limits of the approved budget be translated and distributed. The Working Committee shall consult with the management of the group on the agenda for the meetings of the Works Council and on the time and place for such meetings. The Working Committee shall prepare an annual budget for the total costs of the Works Council and the Working Committee. The budget is subject to approval by the management of the group in the ordinary budget process of the ASSA ABLOY- group. : The Working Committee shall, within the limits of the approved budget, be provided with economic, technical and administrative resources necessary to fulfil its functions.
ASSIDOMÂN	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	The ADEWC shall appoint from amongst its members an executive committee having three to five members. The role of the Executive Committee, together with representatives of Group management, is to plan and administer the business of the ADEWC, for which purpose they shall have access to telephone, fax, etc.
ASTRA	LU	Oct-96	Représentants de différents Etats	A Working Committee comprising of the chairman, the vice chairman, the secretary and one other Employee Representative shall be established in order to prepare for and follow-up the AEF meetings.
ATLAS COPCO AB	SV	Oct-95	Représentants de différents Etats	Working Group with the role: to suggest agenda for the meetings of the Council; to organize meetings and maintain communication between the delegates of the Council; to act as Management's counter party in coordinations concerning the work of the Council.
AXA	FR	Jun-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The CEG Bureau shall be made up of the Chairman, the Vice Chairman (appointed by the Chairman), the Secretary and seven (7) salaried members of the CEG appointed from among its members, of which four (4) shall come from countries other than France.
BAKER HUGHES	USA	Sep-96	Représentants de différents Etats	There will be a steering committee ("Steering Committee") of 2 Employee Representatives who will be elected periodically by the Employee Representatives and who will be charged with, requesting the convention of Special Meetings of the BCF in appropriate circumstances and untie agreeing the agenda for and minutes of meetings of the BCF. In exceptional circumstances when an issue arises which has significant transnational business and social implications a special meeting of the BCF may be convened. In the latter case, the Secretary, upon receipt of a written requisition from the Steering Committee, will convene the special meeting; for as soon as reasonably practicable thereafter. Agendas for the meetings will be prepared by Senior Management after consultation between Senior Management and the Steering Committee at least 4 weeks in advance of the meetings. After the meetings, minutes will be prepared by the Representatives of the Group Senior Management in consultation with the Steering Committee for onward.
BARCLAYS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	A "Liaison Group" will be formed by, and from, the Employee Representatives, consisting of 4 members, two from each Sector. The Employee Representatives shall determine the membership of this Liaison Group. The role of the Liaison Group shall be to facilitate forum business amongst the Employee Representatives, act as a point of contact with the Secretariat, collate agenda items, liaise in the production of records of meetings and communications, attend Extraordinary Meetings, as set out in Clause 5, and act as a reference point for the Employee Representatives for points of clarification in the interpretation of this Agreement.
BASS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The Forum Secretariat will be responsible (inter alia) for/arranging the date and venue of all meetings of the Forum/the preparation of the agenda/the preparation of minutes of the meeting of the Forum/the sending of notices of meetings; and/the making of all other necessary arrangements for meetings.
BAT INDUSTRIES PLC	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Employee Representatives from each of the Tobacco Sector and Financial Services Sector may elect or select from their number an Employee Representative to act as the Co-ordinator for their respective Sectors. The role of such Co-ordinators shall include: a) agreeing with the Central Management Co-ordinator the agenda for the Annual Meeting of the EEC; b) discussing with the Central Management Co-ordinator the administrative arrangements for Annual and Special Meetings of the EEC; c) c) agreeing with the Central Management Co-ordinator the appropriateness of the subject-matter and arrangements for Special Meetings of the EEC; d) d) acting as the chairman of pre-meetings of the Employee Representatives; e) acting as the focal point of communication between Central Management and the Employee Representatives; f) f) co-ordinating the activities of the Employee Representatives; g) g) and other similar functions connected with the EEC.
Behr	DE	1996	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European Works Council shall adopt its own rules of procedure and may elect a select committee comprising at most 3 members.-The members of the European Works Council shall keep one another constantly informed on business and any possible threats to employees' interests.
BEIERSDORF AG	DE	Mar-95	Comité d'entreprise de différents Etats	Employee representatives in the European Dialogue shall appoint three representatives from amongst their number who will assume the coordination tasks and will be the contact persons for the Board Personnel Director.
BICC CABLES	UK	Sep-96	non précisé	The employee side will form a Steering Committee of 6 members drawn from the employee representatives and the experts. The Steering Committee will have a chair and a Secretary. It will prepare the employee side agenda items and will meet once prior to the forum meeting. Items should be submitted to the Steering Committee 13 weeks prior to the Forum meeting.
Bilia AB	SF	Sep-97	non précisé	The executive committee is responsible, on behalf of employees, for questions that arise during meetings of the Works Council. The executive committee will set an agenda and take minutes for separate meetings of the Works Council, i.e. when representatives of the undertaking's management do not take part.
BLUE CIRCLE INDUSTRIES	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Secretariat are responsible for receiving items for the agenda, finalising the agenda and the administration of the meeting.
BOLS WESSANEN	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	The Executive Committee represents the EWC in contacts with the management in the period between the meetings and is responsible for the dissemination of information to the other EWC representatives. The Executive Committee together with the management prepare the EWC meetings as meant in article 8. The Executive Committee will act as a coordinating body between the EWC and the management with regard to matters such as the date and place of the meeting, agenda items, the minutes and the experts provided for under article 15b.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	non précisé	The purpose of the Liaison Committee is to gather information relating to the Council and to organise the meetings of the latter.
Bosch	DE	29/04/98	Représentants de différents Etats	The EC shall form a BUSINESS COMMITTEE (BC) composed of three members from its ranks. The BC shall be composed of the Chairperson of the EC and two additional members elected by the EC from its ranks. The BC may be extended by one additional member if this enhances its functionality.
BOUYGUES	FR	05/05/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Council shall appoint a Secretariat, composed of a Secretary and an Assistant Secretary, for the entire term of the agreement, being two years. Two interim meetings of the Secretariat shall take place between annual Council meetings, one in May or June and one in November or December, to ensure continuity and to prepare for the forthcoming annual meeting.
BP OIL	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	The function of the OEEF Link Committee will be to assist communications between Central Management and the main body of OEEF the OEEF Link Committee. and will include agreeing the agenda for OEEF meetings with the Secretary.
BPB	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The steering group is responsible for preparing the agenda and minutes of the meetings, assisted in this task by the services of the BPB Group's personnel department. With a view to carrying out this task the steering group members shall have up to a maximum of five (5) days each year.
BRIDGESTONE / FIRESTONE	JAP	10/09/96	non précisé	Employee Representatives of the companies directly impacted by the specific social measures referred to in Article 4, Para a (2), will be appointed as the Select Committee to meet with Central Management for information and consultation on these measures.
BRITISH STEEL	UK	31/07/96	non précisé	Two Joint Secretaries will be appointed to ensure the smooth administration of the business of the EWC as set out in this agreement. One will be appointed by British Steel plc and one by the employee representatives, chosen from the union officials.

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94/45 CE : réflexions sur les rapports

entre autonomie collective et hétéronomie

European University Institute

British Telecom	UK	Dec-95	Syndicats d'un seul Etat	There will be a Joint Secretariat to the Council made up of one representative of the Chairman and one nominee of the trade unions. The joint secretariat will be responsible for arranging the date and location of the meeting and for advising all parties in good time.
Bühler	CH	19/09/96	non précisé	The Steering Committee may select working groups from amongst its members to work on specific tasks.
BULL	FR	30/09/92	Syndicats de différents Etats	This Bureau shall be responsible for drawing up the agenda of meetings with the Management, for organising plenary sessions and for liaising with the other members of the Committee between meetings. Other than staff meetings and plenary sessions, the Bureau meets as necessary after being informed by the management.
CARGILL	USA	24/06/96	Représentants de différents Etats	The Cargill Employee Team will appoint a Select Committee of three of its members consisting of a Chairperson, a Secretary and a third member which shall, between meetings of the Cargill Europe Association, (i) represent the Cargill Employee Team in communications with the management representatives, and (ii) liaise with other employee representatives. The Select Committee will work with the Management representatives to (a) prepare and approve the agenda of the Association's meetings, (b) prepare and approve the minutes of the Association's meetings before circulation within Cargill, and (c) consider calling and prepare for extraordinary meetings.
CarnaudMetalbox	FR	07/06/96	Syndicats européens	The Employee Members may appoint an Administration Sub-Committee comprising 3 of their number, each from a different country, to carry out the following functions in close liaison with the Forum Co-ordinator/Secretary: 5.2.1 Put forward Agenda items requested by the Members (4.4 above), and any queries arising from Pre-meetings. 5.2.2 Agree Minutes and Bulletins following Meetings (4.8 and 4.9 above) 5.2.3 Notify details of external advisors whom the Members propose to involve in meetings at least 2 weeks beforehand. 5.2.4 Request a special meeting of the Forum in exceptional circumstances. 5.2.5 Discuss any other detailed administration issues arising in relation to Meetings and Pre-Meetings, and where appropriate assist with arrangements on request.
CATERPILLAR	USA	20/12/96	non précisé	In order to be able to react rapidly in case of exceptional circumstances, a Restricted Committee, composed of the European Works Council's Chairman and Secretary who are elected among personnel representatives and one Council's member elected by the Council itself, is established.
CITIBANK	UK	19/08/96	Représentants de différents Etats	The Liaison Committee shall be responsible for liaising by most efficient means with the CCF Co-ordinator and with the CCF members between the CCF meetings, for preparing together with the CCF Co-ordinator the agenda, minutes and summary records of CCF meetings.
CLUB MEDITERRANEE	FR	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Secretary shall have in particular the task of organizing the preparatory meeting and preparing the agenda with the President. He shall be the Management's correspondent for all matters concerning the Council.
Coca Cola	USA	27/03/98	Représentants de différents Etats	The Chairperson of the CCCF and the Deputy Chairman together with two selected Employee Representatives and two selected Management Representatives will form the Coordination Committee of the CCCF.
COLGATE PALMOLIVE	USA	19/09/96	non précisé	The employee representatives will elect an Employees' Secretary who will act as their spokesperson and cooperate with the Chairperson in setting the Agenda for the annual meeting. The employee representatives may also elect a deputy to assist the Secretary in administrative matters.
COMPAGNIE LATIERE EUROPEENNE	FR	19/05/98	Syndicats de différents Etats	During the first meeting, the European Group-Level Works Council shall elect a secretary and an assistant secretary from among the members of the employees' delegation. The secretary has a special credit of eight hours per meeting of the European Group-Level Works Council.
Compass	UK	19/05/98	Syndicats européens	A Sub-Committee comprising the CEC Secretary and three CEC Employee Representatives will be established at the first CEC meeting. CEC Employee Representatives will appoint their Sub-Committee representatives and Administrator, at the first preparatory meeting and will notify the CEC Secretary at the start of the first CEC meeting.
CONTINENTAL AG	DE	24/06/93	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The executive committee shall support the Chairman in day-to-day business matters and in the organization and preparation of meetings. The committee shall consist of the Chairman, his deputy, and one employee each from the Federal Republic of Germany, France and Austria. The executive committee shall prepare the meetings obtaining the requisite agreement from the Board and, if necessary, from the employee representative bodies of the companies within the Group and from the EFCTU. The EFCTU shall be kept informed at all times of developments within the European Forum.
CORNING	USA	18/06/96	Syndicats de différents Etats	The role of the Working Group will be to act as a liaison between the entire European Employee Committee and management, including the following functions: 1. preparing for and conducting the annual meeting, in cooperation with management; and 2. communicating and meeting with management concerning exceptional events between annual meetings.
CPC	USA	10/09/96	Syndicats de différents Etats	The employee representatives of the EEC will elect a Select Committee of 4 members. The functions of this Committee are : a) to liaise with European Management on behalf of the full Council, and facilitate communication between EEC meetings, b) to prepare the agenda for EEC meetings, c) to carry out the follow-up work agreed at EEC meetings, d) to be informed of and consulted on exceptional circumstances affecting employees in two or more countries, at the appropriate time in relation to national obligations.
DAF Trucks	NL	17/09/96	Représentants de différents Etats	The permanent members/employee representatives shall appoint a chairman, deputy chairman, a secretary and a deputy secretary from amongst the permanent members - employee representatives.
DAIMLER BENZ	DE	25/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Chairperson of the European Work Council and his or her deputies will form the Select Committee of the European Work Council. The Select Committee will prepare the minutes and the other material for the meeting and bring it at that time. Between meetings of the European Work Council, the Select Committee will act as the interlocutor for the central management and this will relate also with the cross-border European business concerns as well. At the initiative of the Chairperson, the European Work Council will meet with the Select Committee to establish the meeting agenda for the European Work Council. This is according to point 9, section 1. There will also be joint meeting when unusual circumstances arise and if there are issues which have considerable consequences or repercussions on employees in cross-border businesses.
DANFOSS	DK	18/09/96	Représentants de différents Etats	The EICF shall appoint from its own members a steering committee of three members. The steering committee shall plan and carry through EICF meetings and furthermore act as spokesman in relation to management and employees. The term of office of members of the steering committee shall be three years, but only for as long as they are members of the EICF. Re-election is permissible. The members of the steering committee shall be vice-chairmen in a chairmanship consisting of a chairman appointed by and from among the Executive Committee of the Danfoss Group and three vice-chairmen. The chairmanship shall be responsible for planning, coordinating and conducting EICF meetings with the management, handling information for members and preparing minutes of meetings with the management. Decisions taken by the chairmanship shall be unanimous.
DANISCO	DK	07/05/96	Représentants de différents Etats	The most important task of the council committee is to prepare the meetings between the Employee Council and the Executive Board, and possibly, in cooperation with the Executive Board, to prepare the discussion of any major issues. In conjunction with the Executive Board, the council committee shall approve the minutes of meetings of the Employee Council. Further, the council committee shall prepare the Group Council's internal meetings.
DAVID S. SMITH	UK	03/09/96	Représentants de différents Etats	Representatives shall appoint two of their number (from different countries) and Management shall appoint one of their number to form a Secretariat which will be responsible for the administrative arrangements of the EWC and other matters as provided for in this agreement.
Dayco	USA	10/12/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	A select committee of 5 members will be established within the EWC and these 5 members will be elected according to the number of employees in each nation and keeping in mind that each national can not have more than 2 members in the select committee.
DE LA RUE	UK	1996	non précisé	The role of this sub-group to liaise with the secretary over agendas and minutes should be able to be carried out without the need for additional meetings. However both parties agreed not to preclude this possibility at this stage.
DEERE & COMPANY	USA	17/09/96	Représentants de différents Etats	The European conference of employee representation bodies shall elect from among its members a chairman and two vice-chairmen. These members form the select committee. The select committee is the negotiator with the central management on all issues relating to § 5 of this agreement when consultations prove necessary on these issues between the annual meetings. Members of the European conference of employee representation bodies whose sites are directly concerned are also entitled to attend meetings organized for this reason between the central management and the select committee.
DELCO	USA	10/06/96	Représentants de différents Etats	The Liaison Committee will meet when called by DEE to discuss any issue which DEE considers to be urgent and significant or where the liaison committee reasonably considers an issue to be urgent and of a transnational nature as set out in section 6.
DELPHI	USA	10/04/96	Représentants de différents Etats	The Committee will elect four of its representatives from different countries to form a Secretariat, which will be informed on urgent specific issues having a transnational effect according to article 8-1 which were not dealt with by the annual European employees committee.
DELTA	UK	08/07/97	non précisé	The Employee Council Members will elect/select a Co-ordinating Committee of three members (who must be from different countries) whose role will be to liaise with the Management Co-ordinator on the conduct of DEC meetings. This will include: - Submission and agreement of Agenda and Agenda items. - Discussion on general points of administration. - Agree Minutes of the DEC meeting. - Agree appropriate communications for all employees immediately following the DEC meeting. - Invitation and attendance of experts at DEC meetings. - Facilitate appropriate communications for Employee Council Members. - Discuss and agree DEC training needs.
DEUTSCHE BABCOCK	DE	Aug-96	Comité d'entreprise de différents Etats	The executive committee shall consist of three members: the chairperson, his vice-chairperson and one other member. Such persons shall be elected by the employees' representatives by simple majority, in principle for four years. The first election shall take place at the first meeting of the European Circle.
DEUTSCHE BANK	DE	01/08/96	Comité central	The Committee shall conduct the day to day business of the EWC. The bank shall provide the office space, materials, and office staff necessary for this purpose. The Committee has the right to conduct independent meetings insofar as this is

			d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	necessary for the fulfilment of its duties.
DMC	FR	31/01/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	For each renewal the European Works Council shall elect among the members of the EWC a secretary as well as members of the Select Committee.
Dow	USA	02/09/96	Représentants de différents Etats	The employee representatives of the European Employee Forum shall elect a select committee from among its members, comprising of three members of three different countries.
DU PONT DE NEMOURS	USA	28/01/95	Représentants de différents Etats	The main roles of these three, in the Co-ordination Committee, will be as follows: - participate with central Management in developing the agenda for the annual meeting and designing the meeting; be the initial contact for Central Management in the event of exceptional circumstances; co-ordinate input and information from other Employee Representatives.
EDS	USA	03/07/96	Représentants de différents Etats	To maintain the flow of information and communications between EWC representatives, and to ensure the smooth running of the EWC, a Steering Committee will be established, made up of two employee representatives from different countries and the Human Resource Manager of EDS in Europe. Each ordinary meeting will approve two employee representatives who will be in office until the next ordinary meeting ends. The Steering Committee will prepare and organise meetings of the EWC. European Human Resources will arrange the meeting place and provision of technical equipment, simultaneous translation, accommodation and travel facilities in accordance with the instructions of the Steering Committee. The draft agenda for each EWC meeting will be drawn up by the Steering Committee; issues may be proposed by any member of the EWC and must be addressed to the Steering Committee. The agenda for discussion will be confirmed by the EWC at the start of each meeting. In no way shall the Steering Committee act as a substitute for consultation and dialogue with the full EWC. Management will provide all relevant information for each item on the agenda. This information will, whenever possible, be available for circulation to representatives before the pre-meeting takes place.
ELECTROLUX	SV	16/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	As such, this Steering Group will be responsible for agreeing, with management, the EWC meeting agenda, date, time and location, the published communiqué, requesting the nomination of representatives, notifying the Co-ordinator of the names of EWC Employees' Representatives, agreeing the employee numbers and consequent EWC seats, liaising with the external advisors and other similar administrative issues that are necessary for an effective functioning of the EWC. The Company will agree an appropriate budget and provide secretarial and administrative facilities to the Steering Group in order that it can fulfil its role.
ELF AQUITAINE	FR	19/07/94	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In order to ensure the permanent nature of the institution between plenary meetings, a "liaison bureau" is constituted. This "liaison bureau" meets at least twice a year: firstly when the Plan is drawn up/secondly to examine the Plan which has been decided, and give its opinion on the agenda for the annual meeting.
ELOPAK	NV	20/09/96	Représentants de différents Etats	A committee seated by the Chairman of the EWC and two representatives from the EWC, named the Working Party (WP). The WP shall meet regularly, 2 times each year. In special circumstances additional meetings shall be held. In such meetings EWC members representing operations/undertakings affected by the circumstances may be called upon.
ENSO OY	SF	16/09/96	Représentants de différents Etats	A committee, consisting of a maximum of two corporate management representatives and the regular employee representatives on the Supervisory Board shall be responsible for preparing for cooperation meetings. Employee representatives on the Supervisory Board shall also be entitled to participate in cooperation meetings. The committee may invite to its meetings an employee and company representative from an undertaking located abroad as listed in point 3, if such exceptional events concerning the activities of that company are of obvious significance to the Group.
ERICSSON	SV	18/01/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	A Working Team will be established, consisting of three Employer Representatives and three Employee Representatives from the EEC. The task of this group is to act as a secretariat to the Corporate Management and to the EEC. They will also be responsible for the preparation and distribution of minutes. The Working Team will meet as the business of the EEC requires.
FIAT	IT	18/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Council may organise its own functioning in a special Regulation, agreed between the Parties. The Regulation may provide for the setting up of an Executive Committee, consisting of a maximum of 5 members, with the following competencies: - to agree the agenda of the annual meeting with Company Management, - to receive the minutes of the meeting for any observations, prior to distribution; - to participate at an additional meeting/supplemental to the annual meeting/in the case of exceptional events which justify it, convened on the initiative of Company Management or further to a justified request by the same Executive Committee and approved by Company Management.
FORD	USA	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The FEWC will elect a chairman and a deputy Chairman from among its members for a period of four years. In addition, the FEWC may elect a Select Committee from among its members, consisting of the Chairman, the Deputy Chairman and one other member. Up to two experts may attend the meetings with the Select Committee in an advisory role. The Select Committee will prepare the meetings of the FEWC on behalf of employee representatives.
FRAMATOME	FR	16/02/96	Syndicats de différents Etats	The "Comité de Groupe Européen" shall designate a Secretary and two Assistant Secretaries (the secretariat) among its members by majority vote. These three persons shall necessarily be from different countries, and are designated during each annual meeting for the coming year. The agenda shall be determined by the President after consultation with the secretariat. The points of information that constitute the agenda must fall within the scope of the "Comité de Groupe Européen's" attributions, as defined in Article II of the present agreement. If justified by the occurrence of exceptional events justifying such an action, affecting at least two countries represented in the "Comité de Groupe Européen", the President or his representative will receive the Secretary and the two Assistant Secretaries, at the latter's request, to inform them of the situation. If justified by extremely exceptional events, simultaneously affecting several countries of the European Union, which could lead to profound repercussions on the future of Framatome in Europe, the President and the members of the secretariat may agree to the holding of an exceptional meeting of the "Comité de Groupe Européen". Following consultation between the Secretary and the President, it may be agreed that a consultant with acknowledged European competence, who is a member of the European Metallurgy Federation (E.M.F.) or is mandated by this Federation, may attend the meeting. This person may also advise the members of the "Comité de Groupe Européen" during the preparatory meeting. After the plenary meeting, a summary document, whose contents are decided by the President or his representative and the secretariat, shall be distributed to the members of the "Comité de Groupe Européen", to the works committees, and to the central labor union representatives. It shall also be sent to the management of all the European companies in order to be put on the notice boards.
FRANTSCHACH AG	OS	1996	Représentants de différents Etats	The European Communication Group shall be chaired by a chairperson elected by the employees' representatives from among their number at the first meeting. In addition, the employees' representatives shall elect the vice-chairperson and shall constitute themselves as a committee.
GALLAHER LTD	USA	28/08/96	Syndicats de différents Etats	A committee to be known as the Select Committee shall be established at the first meeting of the Forum.
Gamma	NL	06/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Select Committee shall maintain (interim) contacts with the Board of Directors or its representative: in the context of the preparations for an EWC meeting with the Director; insofar as is necessary in the context of the progress made as regards agreements reached at meetings. The Select Committee shall ensure that (interim) information is passed on to the other members of the EWC.
GAN	FR	27/08/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Committee's Secretariat shall be comprised of the secretary and three deputy secretaries. The mission of the Secretariat shall in particular be to: - Draw up the agenda - Prepare for plenary sessions of the Committee - Approve the minutes of the annual meeting drawn up by the Group Human Resources Division - Provide for liaison with members of the Committee between plenary meetings.
GATE GOURMET	CH	13/08/96	Représentants de différents Etats	The Steering Committee is responsible for planning, organization, detailed agenda, minutes, transnational communication and the introduction of Working Groups (see Art.V). The Chairman decides on the place and the organization of the Forum Europe. The Secretary is responsible for communication and distribution of Forum Europe related matters. The frequency of the Steering Committee meeting is as follows: - preparation meeting for yearly Forum Europe meeting. - approval of minutes after yearly Forum Europe meeting. - further Steering Committee meetings are called by the Chairman when deemed necessary.
GEC ALSTHOM	UK/FR	30/05/96	Syndicats de différents Etats	A select committee of four employee representatives, elected by all the employee representatives will be established. The role of the select committee is: - to meet a month before the Forum in order to transmit to the management their proposals for the Forum agenda. - to agree the notes of the meeting - to transmit to the management any request for an extraordinary meeting. - to review the allocation of seats to each country and send to the management their proposals for changes (if any).
GENERAL ACCIDENT	UK	01/07/96	non précisé	The GAEN members may, at their discretion, elect a Secretary from among their number to chair their preliminary meeting. Such a secretary will also act as coordinator between GAEN members and the GAEN Chairman on agenda composition, date and venue of meeting and any expert which GAEN members wish to involve.
GENERAL MOTORS	USA	16/09/96	Représentants de différents Etats	The Council will appoint a 5 person Steering Committee which consists of the Chairperson the Vice-Chairperson plus three other persons elected from among its members. The Chairperson will also be the Chairperson of the Steering Committee. About 5 to 6 months after the annual Forum meeting, management will update the Steering Committee on manufacturing issues. In total, one Employee Representative per manufacturing plant in each Schedule I Country will attend this one day meeting.
GENERALE BANK	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The staff representatives shall appoint from their number the Secretary of the Committee, together with two Deputy Secretaries. They must be from three different countries. Together, these three members shall constitute the Bureau of the European Committee. Their main tasks shall be to help organise the Committee's meetings, carry out the duties of the Secretariat and represent those countries with no direct representation.
GENERALE DES EAUX	FR	21/09/93	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Labour Relations Discussion Body shall elect one of its members as Secretary. The Secretary shall draft the minutes of meetings. To do so he shall be assisted by the services of the Personnel Department of Compagnie Générale des Eaux. He shall dispose of five (5) days per year, in which to perform his assignment.

Georg Fischer	DE	08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The leaders of Corporate Group delegations form the working committee of the Euroforum. This committee meets once annually with the President and CEO, and with other members of the Corporate Executive Management as necessary, to discuss the annual closing accounts, strategic matters, long-term planning and current themes of corporate relevance. Extraordinary meetings may likewise be convened in this connection as defined under clause 6 of this Agreement. Delegation leaders shall submit their discussion proposals in good time for compiling the committee meeting agenda. The Euroforum working committee will be allowed adequate time for preliminary and subsequent discussions according to need.
GKN	UK	07/11/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Employee Members will appoint an Administration Sub-Committee comprising of not more than three of their number, with not more than one from any one country, and so advise the Management Co-ordinator. The Administration Sub-Committee: (i) May raise with Management any points of administration relating to Forum Meetings or Preparatory Meetings. (ii) May submit Agenda items or make requests for information (iii) Will advise the Management Co-ordinator of the names and details of experts whom they wish to involve. (iv) Will, after Preparatory Meetings, meet with the Management Co-ordinator and Secretary to assist preparations for the Forum meeting. (v) With the Management Co-ordinator and Secretary agree appropriate communications for Members of the Forum and all employees immediately following each Forum Meeting.
GMAC	USA	30/05/96	Représentants de différents Etats	It shall be the duty of the Liaison Committee to schedule and make the necessary meeting arrangements for the Forum Meeting, distribute the agreed agenda and any accompanying material to all other Forum members.
HAGER	DE	20/09/96	non précisé	The EWC shall set up an Executive Committee consisting of 3 members, one of whom shall be appointed as EWC Chairperson and the remaining two as deputies.
HANSON BRICK	UK	11/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Secretariat is responsible for the distribution of the invitations, the agenda and the minutes.
HANSON ELECTRICAL	UK	09/09/96	Représentants de différents Etats	The employee representatives on the Forum will appoint one of their number to act as co-ordinator. The co-ordinator will liaise with the secretary of the Forum on administrative matters, preparation of the agenda, Forum minutes, any Forum communicate and arrangements for the invitation of an adviser.
Hella	DE	18/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The EEF shall, from its own members and under the leadership of the Chairperson, set up an Executive Committee comprising a total of not more than three members from at least two different countries. The EEF shall entrust the Executive Committee with the running of the forum's day-to-day business (organization of meetings).
HENKEL	DE	15/09/94	non précisé	The Henkel ECE shall elect a chairman and a secretary, who shall at the same time be members of the presiding committee. The Henkel ECE shall elect a presiding committee consisting of 5 members. All countries which are entitled to send at least 2 members to the Henkel ECE shall be represented by one member on the presiding committee. The presiding committee may call in additional members to its discussions. The secretary shall, in conjunction with the presiding committee, prepare the meetings of the Henkel ECE. He shall ensure communication between countries and shall invite employee representatives of the Group companies involved to the discussions on information and coordination.
Hercules	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	A Co-ordination Committee will participate with the Chairperson or his/her delegates in developing the agenda for the annual meeting and designing the meeting; b) the initial contact for the Chairperson or his/her delegates in the event of exceptional circumstances/co-ordinate input and information from the employee representative.
Hewlett-Packard	USA	30/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The Steering Committee and the Mgt Coordinator (who will be the prime contact for the Steering Committee) will be responsible for the preparation of the annual plenary meeting being: a) The tentative agenda of the plenary meeting, which is submitted to the Director of Personnel Europe one month before the plenary meeting. During the fortnight following reception of this draft agenda, Central Mgt may modify the agenda in consultation with the Steering Committee and define the information it intends to provide during the plenary session. b) Expedition of the agenda to each member of the employee representative(s) Network at least 10 days before the plenary session. c) The drafting of meeting minutes of the plenary meeting within one month after the meeting. These minutes will be put on the server after unanimous approval of the Steering Committee. English will be the language vehicle. d) Liaising with other members of the network between meetings on particularities relating information flow and the working of the employee representative(s) Network. e) c) After new elections or designation of the employee representative(s), the old Steering Committee is still preparing the next annual meeting where the new Steering Committee will be elected.
HITACHI	JAP	02/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Steering Committee will meet from time to time, if required, as and when appropriate subjects arise. It is anticipated that such meetings will normally last for up to half a day. The employee or management representatives of the Steering Committee may request, via the Administration Coordinator, a meeting of the Committee to be convened if an appropriate topic arises. The President will finally decide whether a meeting of the Committee should be convened, but will not unreasonably refuse such a request from the Committee representatives.
HOCHTIEF	DE	22/05/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the EWC shall designate from their number a chairperson who shall act as coordinator and shall be the point of contact for the board of directors of HOCHTIEF.
HOOGOVS	NL	20/08/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The Executive Committee meets at least six weeks before a meeting as referred to in article 5.1. During this meeting of the Executive Committee subjects for the agenda will be reviewed and the necessary information will be gathered. The Executive Committee maintains contacts (in the interim) with the Board of Management. The Executive Committee ensures that (interim) information is passed on to the other members of the Euro Works Council.
HOWDEN	UK	01/09/96	non précisé	The concept of the use for a small Steering Group appointed by and from the Employee Representatives shall be considered by the All EWC at its early Meetings. The areas where it may have a useful role may include the sewing of Agendas, and agreeing the Communiqués and Minutes (See Section 9). The agreed responsibility of the Steering Group Hall ultimately be included in this Agreement.
Imperial Tobacco	UK	14/06/96	Représentants de différents Etats	The employee representatives will elect one of their number to act as co-ordinator. The co-ordinator will liaise with the Secretary of the Forum on administrative matters and submit items for the agenda on behalf of the employee representatives.
INTERBREW	BE	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Secretary shall be appointed by and from amongst the employee representatives. He/she shall attend to the organisation of the meetings (convening letters, agenda, etc.) as well as to the elaboration and distribution of the reports of the meetings.
ITT CANNON	USA	19/09/96	non précisé	The Representatives will select three representatives to act as a Steering Committee for the Representatives (at the present time these would be from France, Germany and the UK.). The principal duties will be to coordinate arrangements for the pre-meetings, arrange inputs to the agenda and to be involved in the construction of the summary report.
ITT Flygt	USA	05/09/96	non précisé	A working committee shall be established for the contacts with the Group Management, consisting of two Swedish representatives and the representative for the host company for the next coming Information Forum Meeting. In connection with the Information Forum Meeting there should be possibilities to have a side-meeting for the employee representatives.
JEFFERSON SMURFIT	IR	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	A Select Committee, consisting of 3 employee members of the Forum, will be elected by the Forum. This Select Committee will liaise with management on behalf of the Forum and will deal with setting the Forum Agenda and the agreement and circulation of a summary of the Forum meeting.
KAEFER	DE	15/03/95	Représentants de différents Etats	The European Works Council has the right to set up a further committee and to bring in experts of their choice to aid them in their work. The costs in connection with the above shall be borne by KAEFER subject to the agreement of "Central Management".
KAO	JAP	17/05/96	Représentants de différents Etats	If he or she deems necessary, the General Secretary may form one or more committees to discuss information and opinions which relate to the individual business field (such as beauty salon products, chemicals, infosystems products or services, personal care products, and other businesses) or to the particular matters itemized in Section 3 paragraph 1 above. The General Secretary will form a committee if the majority of the members of the FORUM so requests.
Kimberly-Clark	USA	16/07/96	non précisé	A coordination group consisting of two employee representatives and one from the management will be responsible for preparing the meeting: this includes setting the agenda; agreeing and distributing the minutes and the joint statement; inviting up to three advisors.
KLM	NL	12/09/96	Représentants de différents Etats	The European Forum shall elect from among its representatives a chairman, a vice-chairman and a secretary, together referred to as the Select Committee. Dates and agendas for meetings shall be drawn up in consultation by the Board and the Select Committee. The minutes of the meeting shall be drawn up by a functionary appointed by the Board and the minutes shall be approved by the Select Committee. Representatives of the European Forum appointed to the Select Committee or a special committee shall agree a procedure with the local management concerned, enabling them to undertake the relevant activities in working hours and financed by the establishment or company at which they are employed.
KNP	NL	02/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The EWC elects an executive committee, consisting of a chairman and two substitutes, each representing one of the three countries. The executive committee prepares the meetings and is responsible for consulting the Executive Board whenever such consultation is required.
KONE	SF	21/06/95	Représentants de différents Etats	The role of the Forum Working Group, which has the same competence as the KONE Employee Forum (see Article 5), shall consist of: a) agreeing the number of the employee representatives from each country for the annual meeting of the KONE Employee Forum (see details in Annex 2); b) assisting the Forum Coordinator in the preparation of the annual meeting (agenda, "core issue", venue, etc.); c) holding special meeting(s), by agreement between the Forum Coordinator and the Working Group, in the case of exceptional and urgent issues; d) amending the Rules of Procedure (Annex 2) with a two-thirds majority quorum in the Forum Working Group.
KRAFT JACOBS SUCHARD	USA	26/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Select Committee will meet with the Chairman, or in his absence his designee, on a regular basis two times a year in between the meetings of the EC. The intention of such meetings is to provide an update and to consult on the progress of KJS business in EU/EEA countries. One of the meetings will be focused on the preparation of the EC meeting.

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports entre autonomie collective et hétéronomie
European University Institute

L'OREAL	FR	17/06/96	Etats Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	A Contact Secretariat shall act as the contact point between the members of the European Social Dialogue Council: it shall consist of a Secretary and two Assistant Secretaries, elected from the full members; at least two different nationalities shall be represented.
LIEBHERR	CH	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The executive committee of the Liebherr Europe Forum shall serve as the interlocutor of Liebherr Holding GmbH and Liebherr International AG for the purpose of information and consultation on all matters arising between the annual meetings of the Liebherr Europe Forum, provided the conditions specified in Section 2 are fulfilled. To the extent necessary and appropriate, the executive committee can bring in another member of the Liebherr Europe Forum from each of the countries concerned if that country is not already represented in the executive committee by a permanent member. The executive committee can also hold a preliminary discussion for the purpose of information and consultation at the time of the meeting. A further duty of the executive committee shall be to prepare the annual meetings of the Liebherr Europe Forum, in which duty it shall have the organizational assistance of the company.
Lufthansa	DE	29/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The GEC shall elect an agent and a substitute who shall act as point of contact for the employees' representatives of the Member States and the management.
MAHLE	DE	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The EWC shall elect a Chairperson and a Deputy Chairperson. It shall also nominate a Committee to conduct day-to-day business. Such Committee shall, as a rule, consist of 3 members. In special circumstances, up to two further members can be assigned to this Committee by the EWC based on practical, objective and regional criteria.
Mitsubishi Electric	JAP	21/06/96	Représentants de différents Etats	The representatives of the Employee Committee shall appoint from among themselves, an Employee Sub-committee consisting of 3 employee representatives, one of which shall take responsibility as Coordinator. The Employee Sub-Committee shall have responsibility for agreeing the minutes together with the Chairperson of the EICF. The Employee Sub-Committee shall be consulted regarding contents of the agenda, and shall be invited to propose items for the agenda by the Chairperson of the EICF. In order for the Employee Sub-Committee to carry out the above responsibilities, they shall normally hold a meeting twice per year, as determined by the Employee Sub-Committee, following agreement of the Chairperson of the EICF.
MYLLYKOSKI OY	SF	09/94	non précisé	The Coordinating Committee shall comprise the chairmanship of the European Works Council and the general management representatives. The committee shall be responsible for all organisational duties arising within the European Works Council. If required, the Coordinating Committee shall draw up rules of procedure for the European Works Council.
NESTLÉ	CH	26/04/96	Syndicats européens	The Special Committee shall consist of a maximum of 5 representatives of Management and a maximum of 5 employee representatives, at least three of which shall be Nestlé employees. The composition of the Special Committee shall vary depending on the issue, but shall normally include employee and management representatives from the countries concerned.
NKT	DK	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The select committee and the contact person respectively have the following assignments: - in cooperation with the management agree on the agenda for the meetings with the management; prepare information for the employees after the meetings; chairing of the preliminary meetings; in cooperation with the management select relevant written material for distribution before the meetings.
Novo Nordisk	DK	13/09/96	Représentants de différents Etats	The REPRESENTATIVES may choose to elect three persons from among themselves to form a steering group. This steering group will then be responsible for organising the REPRESENTATIVES' approach to the administration of the EWC meetings such as meeting agenda, time and location, requesting the nomination of new employee REPRESENTATIVES, liaising with possible external advisors and other similar administrative issues that are necessary for an effective functioning of the EWC.
Owens Corning	USA	16/09/96	Syndicats de différents Etats	Employee representatives on the Forum will appoint from within their body an Administrative Advisory Committee (AAC) drawn from the 3 countries where Owens Corning has its largest presence. The AAC: (1) May raise with the Co-ordinator any points of administration relating to Forum or preparatory meetings. (2) May submit agenda item requests or make requests for information to the Co-ordinator, and must do so not later than 4 weeks prior to a Forum meeting. (3) May advise the Co-ordinator of the name(s) and details of any expert(s) which they wish to have invited for a particular item on the Forum's agenda.
PANASONIC	JAP	30/11/95	Représentants de différents Etats	Employee Representatives will appoint an Employee Representative Committee which will comprise of three people. The responsibilities of this committee will be to jointly agree the agenda and final minutes of the annual meeting with Management and to be informed and consulted in the event of substantial transnational issues occurring at a different time from the annual meeting. Discussions with the Employee Representative Committee will be held in English. However, where necessary, translation support will be made available in order to help understanding.
PARTEK	SF	2/02/96	Représentants de différents Etats	The working committee will hold at least two meetings a year. It will prepare the PPMs and draw up the agendas for them, follow the progress of the PPM election process and, if necessary, keep in touch with the Contact persons or the Group management and report to the PPM. It will receive all information needed and upon request. The working committee has the right and obligation to provide interpretations to practical problems concerning this agreement and its implementation.
PECHINEY	FR	17/12/92	Syndicats d'un seul Etat	The Commission nominates, by majority vote, a Secretary chosen from among its members. The Secretary has, in particular, the duty of ensuring the co-ordination of the preparatory meeting (mentioned in Article 4), and preparing the agenda for the plenary meeting. The essential resources for the secretariat will be made available to the Secretary by the management of the company to which he or she belongs.
PETROFINA	BE	26/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Secretary and 1 substitute Secretary shall be designated each year at the Pre-Meeting by and amongst the Eurodialogue Representatives participating thereto. The Secretary shall chair the Pre-Meeting and act as coordinator between the Eurodialogue Representatives and the Central Management on items such as the agreement to be reached between the Eurodialogue Representatives and the Central Management on the date and place of Annual Meetings, on agenda points, on the minutes of the meeting and on experts as provided. The Secretary may also act as spokesperson on meetings without prejudice to the right of each Eurodialogue Representative to participate in the dialogue. In order to be able to fulfil his or her task efficiently the Secretary shall have a good command of the English language. The Secretary shall be responsible for the keeping of the records of all information concerning Eurodialogue. The Company which employs the Secretary shall give him or her the necessary means to allow the Secretary to fulfil his or her tasks. Such means shall be agreed upon between the Secretary and his or her Management.
Pharmacia & Upjohn	USA	26/08/96	non précisé	Three deputy chairs from different countries covered by this agreement will be elected by employee representatives from among their own. The role of these deputy chairs will be to facilitate the smooth running of the Forum in respect of suggesting possible items for inclusion on the agenda.
Philipp Holzmann	DE	21/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The PHEF shall set up a Select Committee from amongst its members, for attending to special tasks in the intervening period between the annual meetings of the PHEF held in rotation; this Committee shall consist of the PHEF spokesman and two PHEF delegates elected by simple majority.
Philips	NL	22/11/96	non précisé	The Forum shall install a Committee which shall consist of 3 Employees' Representatives from the large countries (having more than ~ seats in the Forum) and 2 Employees' Representatives from the small countries (having one or two seats in the Forum), plus 1 member on behalf of the Management votes. The Committee shall draw up the agenda for the Forum meetings. The Committee shall also be entrusted with organisational matters concerning the Forum meetings.
Phillips Petroleum	NL	01/07/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The EWC shall establish a Working Committee (WC) consisting of a representative and a secretary appointed by Management and a delegate elected among the delegates of the employees.
PIONEER	JAP	30/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Members will elect a Bureau among its Members, composed of a secretary and 3 assistants from at least 3 different countries. It is the responsibility of the Bureau to: meet and discuss the agenda with the Company Co-ordinator; agree on the content of the meeting report; observe on the translation and distribution of the meeting report in several languages; keep contact with Central Management during the year concerning pending issues.
PPG	USA	28/05/96	Représentants de différents Etats	Three officers will be elected from among the European Committee to form a Secretariat. A Secretary will be elected from among these officers. Before the meetings, the Secretariat will consolidate and send members' questions to the management. After the meetings, the Secretariat will approve the report (see point 6) before publication. To fulfill these duties, the Secretariat will be allowed 50 hours per year to share between the officers.
PRIMAGAZ	FR	24/01/96	non précisé	A Bureau shall be formed, composed of: the Chairman, the Secretary, the Deputy Secretary, two Members chosen from among the designated delegates (cf. article 31-C). In order to deal with the questions raised by exceptional circumstances. Furthermore, at the end of each of the CIGIP mandates, the Bureau shall draw up an assessment of the period that has passed and shall make any suggestions that might be appropriate in order to improve the working of the Council.
R.J. Reynolds	USA	16/09/96	non précisé	The EC will form in the first meeting a Select Committee of four members, two representatives of Management and two Employee Representatives.
RANK XEROX	UK	19/09/96	Représentants de différents Etats	The Co-ordinating Committee will be responsible for providing views on: (a) the agenda and arrangements for meetings of the Rank Xerox Forum with central management; (b) the reports of those meetings and (in the absence of a meeting) of any exchange of views which takes place pursuant to Clause 3.2 below. Each member of the Co-ordinating Committee is expected to serve on the Co-ordinating Committee for a minimum term of two years.
RAUTARUUKKI	SF	02/04/96	Représentants de différents Etats	The meetings will be prepared by a committee with 2 representatives of personnel from Finland, 1 representative of personnel from other countries, and 1 representative of the management. The committee shall elect from among its own number a chairman. The preparing committee draws up the working order of the meetings. Notice of a meeting will be delivered in writing about one month, and the working order and other meeting data at least two weeks before the meeting.
REDLAND	UK	06/02/96	Représentants de différents Etats	The European Works Council shall have the right to form a sub committee.
RENAULT 98	FR	06/03/98	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Group Council shall appoint among its members one secretary and seven deputy secretaries who shall form the Bureau. The Bureau shall receive regular information on the general running of the group. In this framework, in accord with the chairman, information meetings of the Bureau may be organized. These meetings may be preceded by dissemination of a file concerning the subjects on the agenda, submitted for study eight days before the meeting, unless the Chairman has decided otherwise. The Bureau shall also be responsible for the organization of the annual meeting. The Bureau shall be composed of the Chairman, the Secretary, the Deputy Secretary, two Members chosen from among the designated delegates (cf. article 31-C). In order to deal with the questions raised by exceptional circumstances. Furthermore, at the end of each of the CIGIP mandates, the Bureau shall draw up an assessment of the period that has passed and shall make any suggestions that might be appropriate in order to improve the working of the Council.

				knowledge on the matters on the agenda, may participate during the meetings of the Bureau. The members of the Bureau shall have access to the establishments of the Renault parent company and to its subsidiaries within the limits of the European Union, in order to meet the representatives of the personnel or of the trade unions in their premises. They may visit Renault sites included in the field of activity of the European Group Council with the prior agreement of the chairman of the Council.
Sandvik	SV	30/11/95	Représentants de différents Etats	The SEWC will from its members appoint an executive committee of five delegates comprised of two delegates who are the employer representatives on the Sandvik parent company board and one delegate from each of the three countries with most employees. The function of the executive committee is to propose an agenda for the SEWC meeting with Sandvik Group Management - organize the SEWC meeting and to maintain contact with the delegates - act as a negotiating body vis-à-vis the Sandvik Group Management in questions regarding the work of the SEWC if necessary to take advantage of external experience in special areas invite one expert as a guest to the SEWC meeting.
Sanyo	JAP	13/09/96	Syndicats européens	The S.W.C.E. will appoint a Special Committee consisting of three Employee Representatives and three Company Representatives from the three major Sanyo employment countries i.e. U.K., Spain and Germany. 4.6. The purpose of the Special Committee will be to formulate the agenda for the S.W.C.E. The Special Committee will meet 4/5 weeks before the S.W.C.E. meeting. There will be separate preparatory meetings one day before each S.W.C.E. meeting.
SARA LEE	USA	04/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Pursuant to article 3 of this agreement a Select Committee shall be established and shall consist of 6 tenured members representing workers. This Committee shall act as a liaison office with management on a regular basis for all matters pertaining to the European structure's operations such as organizing meetings and setting up their schedule, deciding on agenda items which workers wish to see addressed, and come within the jurisdiction of the European structure, etc. To this effect the select committee shall meet together with the SLPPE management at a jointly pre-arranged date; this will take place at the latest 2 months prior to the European structure meeting. In addition, the select Committee shall be convened for and exchange of views in case a significant decision must be taken within the Sara Lee Group/Personal Products, Europe, providing this event, linked to a decision that falls within the competence of the Management of the Sara Lee Group -Personal Products, Europe, affects all the companies in Europe that come within the scope of this agreement, or at least two of them located in two separate countries of the European Union.
Sara Lee Processed Meats	USA	06/06/97	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Council shall appoint from amongst its members an Executive Committee comprising a Chairman and a Secretary. Where the Council has appointed a permanent expert, he may also sit on the Executive Committee as Advisor. In the interests of continuity in discussions with the Central Management, at least one of the members of the Executive Committee shall be elected by the Council from the delegation of the country where the headquarters of SLPME are located. B. The Executive Committee shall prepare the meetings of the EWC and also meetings with the Central Management. The Executive Committee shall perform the tasks entrusted to it by the Council, or as agreed between the Council and the Central Management.
SCANCEM	SV	12/06/96	Représentants de différents Etats	SEC shall establish a Working Team (WT). The WT consists of no more than three representatives elected from the SEC. The WT's function is to prepare and administer SEC's meetings and matters connected with them in order to reach the aims mentioned under 2.above. The Group shall inform the WT of questions within SEC's competence.
Schott	DE	26/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The chairman of the Europe-Forum and the managing committee will be elected by the employee representatives with a simple majority for a period of duty of 4 years. The managing committee supports the chairman with the day to day business and co-ordination / preparation of the meetings. The chairman, his deputy and a further employee representative make up the managing committee. The following tasks must be performed by the managing committee: Nomination of experts who are to take part in the meetings; Organisational support of working groups / commissions; Preparation and execution of preliminary meetings; Information in the case of extraordinary circumstances; Regular information service J; Responsible for the distribution of information amongst the delegates.
Securitas	SV	06/06/96	non précisé	Among its members the Group Council appoints an executive committee consisting of six members. Of them, three are to be appointed by the employees and three by the Group Management. The mandate period is the same as the one applying to the members of the Council.
SGS	CH	16/09/96	non précisé	The Employee Representation will elect a Secretary and its deputy. The EF Secretary will be elected together with his/her deputy for the term of the EF (3 years); he/she will chair the pre-meeting of the Employee Representation, and maintain the contact between the corporate management and the Employee Representation between the EF meetings. Her/his deputy can assist her/him when required, and will replace the Secretary when the Secretary would be unable to attend.
SHARP	JAP	12/09/96	non précisé	The SEC-representatives will designate among their number a Chairman, a Senior Deputy Chairman, a Deputy Chairman and 2 substitutes/all selected from different countries/as an "Executive Committee".
SHELL	NL/U K	05/07/96	Représentants de différents Etats	The Co-ordinating Committee members will take up the following tasks: Identification of the order of speakers Notes of the meeting for future reference Organisation of the day's timetable Provision of documents for the conduct of the meetings Organise voting when required according to the order of business- Agreement of the agenda for the S.E.F. meetings Agree Minutes and Bulletins of all S.E.F. meetings Preparing documentation and agenda items for delegates' pre-meetings Nominate experts to attend meetings Organising and accompaniment of specialist working groups Supplying regular information and bulletins to delegates Publish minutes of all C.C. meetings Other special tasks which may arise from time to time Call for exceptional meetings of the S.E.F. The C.C. must inform all delegates should any special circumstances arise from their business with Management The C.C. must gather the opinions of delegates concerned in any exceptional circumstances and arrange meetings with Management and the full S.E.F.
SIEMENS	DE	23/10/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Executive committee (EC) comprises the chair and deputy chair of the SEC and two other members which the SEC will elect from among its members. The EC will be the contact for group management in all transnational issues within the meaning of clause 2 which have been passed to it by the SEC for further action, or which arise between SEC meetings. Where necessary, the EC can involve the SEC members from the countries concerned or an equal number of other appropriate employees' representatives from within the company to attend discussions. The EC is also responsible for planning the SEC meeting; it will receive support from the company as regards organisation. In order that the SEC can also make use of external experiences for information and consultation, the EC may invite an expert to the SEC meeting as a guest. The EC will be provided with the necessary resources at group management headquarters. The running costs of the EC and the costs related to the organisation of SEC meetings will be met by group management. Travel costs related to SEC meetings will be met by the company employing the SEC member concerned.
Sigma Coatings	NL	13/06/96	Représentants de différents Etats	The Secretary and the substitute Secretary shall be designated at the employee meeting by and amongst the employee representatives participating therein. The Secretary shall chair the employee meeting and act as coordinator between the employee representatives and the CEO on items such as the date and place of annual meetings, agenda points, the minutes of the meetings and experts provided for under article 11. The Secretary may also act as spokesman on plenary meetings, without prejudice to the right of each employee representative to get up to speak in the meetings. The Secretary shall take care of the minutes and correspondence of the plenary and employee-meetings. In order to fulfil his or her task efficiently, the (substitute) Secretary shall have a sufficient knowledge of the English language. The Company which employs the (substitute) Secretary shall give the necessary means to allow the (substitute) Secretary to fulfil his or her tasks. Such means shall be agreed upon between the Secretary and his or national manager.
SKF	SV	Sep-94	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The members of the Preparatory Committee shall be nominated by Sweden (Company Head Office), Germany (the biggest production location) and the IMF. The Preparatory Committee shall be elected at the meeting of the World Union Committee.
SOLVAY	BE	05/10/95	Syndicats et Comités d'entreprise	The European Works Council shall appoint, by majority vote, one secretary and two assistant secretaries from among its members. The secretary's duties shall include chairing the preparatory meetings provided for in Article 6 of this agreement and drawing up the agenda for plenary meetings.
SONY	JAP	27/09/95	Représentants de différents Etats	The major role of the Select Committee shall be to present the agreed view of the majority of the National Delegates to the Central Management.
SOPARIND	FR	03/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The EWC board shall consists of three people chosen from among the members of the EWC: a secretary; an assistant secretary; a coordinator between the EWC and the SOPARIND Group-level Works Council. The members of the Board are, of necessity, employees' representatives in subsidiaries situated at least two different states. The purpose of establishing a board within the EWC is to facilitate the preparation of EWC meetings and the meetings themselves (participation in the drafting of the agenda) and to liaise between members of the EWC.
Steinberger	DE	11/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Works Council shall have the right to elect or appoint an executive committee of employees' representatives if it feels this is necessary given supranational structural changes. The duties of such a committee shall be: 1. to prepare the EWC meeting. 2. to ensure that agreed information is transmitted. 3. to ensure agreement among the employees' representatives. 4. to be the external representative of the EWC. 5. to maintain contact with the management and the national employees' representation bodies between the EWC meetings. 6. to ensure the organizational framework for the EWC meetings in consultation with the management. To the extent necessary, the executive committee shall have the right to meet between the EWC meetings should this contribute to the performance of its duties. A representative of the ECF/UFU shall attend the meetings of the executive committee.
STORA	SV	09/04/95	non précisé	The SEWC has the right to appoint an Executive Committee internally consisting of four persons. The task of the Executive Committee includes drafting an agenda and planning the joint meeting in cooperation with the STORA Group Management. The SEWC Executive Committee shall also keep the list of members up to date, in accordance with the principles described in Section 4. Any changes in the composition of the SEWC that may be caused by application of the model presented in Section 4 shall be implemented in consultation with the Group Management. The Executive Committee has the right to meet at least once a year, but can also meet at other times, after consultation with the Group Management.
SÜDZUCKER	DE	12/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European Works Council can form a committee from among its members, to which a maximum of three members shall belong. By agreement between the committee and Südzucker, the number of participants can be increased if necessary by representatives of countries directly concerned. 2. The committee shall meet with representatives of the central management should information and consultation prove to be necessary between the meetings of the European Works Council. [For example, in the case of major transnational investments, restructuring programmes, closures, etc.] 3. The committee shall follow up any activities that might be agreed with Südzucker within the European Works Council.
Sulzer	CH	20/06/96	Représentants de différents Etats	The executive committee shall meet regularly for mutual information and consultation, also in conjunction with the meetings with the central management. The chairperson or a vice-chairperson shall issue the invitation to such meetings. A memorandum shall be drawn up where there are important matters.
TDG	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	During the first meeting following its election, the TDG EGC will appoint a Secretary and a Deputy Secretary who must be chosen from the full members of the committee. The appointment is made by secret election from a majority vote of those in attendance. It is expressly agreed that the Secretary and the Deputy Secretary should be from different countries. The Secretary of the Committee shall draft the minutes of the meetings/keep in contact with TDG management in between meetings.

THOMSON CSF	FR	08/04/93	Syndicats d'un seul Etat	A Liaison Committee shall deal with relations between the Thomson-CSF management and the members of the European Committee./The Liaison Committee shall be composed of : à The Secretary of the European Committee, à five French trade union representatives, à and one representative from each of the European countries (excl. France) represented on the European Committee. This representative shall be nominated by the other members of the same nationality at the first meeting of the European Committee. The Liaison Committee and the Thomson-CSF management shall meet one month prior to the meeting of the European Committee to establish the agenda for that meeting. The agenda shall be communicated to all the members of the European Committee at least fifteen days before the meeting./A meeting of the Liaison Committee may be called at any time between two meetings of the European Committee, at the management's initiative or that of the majority of its members, in order to be informed prior to implementation of any major structural, industrial or marketing changes and alterations to the economic and legal organisation at European level.
THOMSON multimedia	FR	18/06/96	non précisé	The Steering committee consists of 7 members: the Secretary, a representative from the FEM, the FEDEM representative and 4 other committee members. The four Committee members are elected by French, Italian, German and Spanish delegates to each of the delegations at the first Committee meeting. The Steering committee's mission is to convey the committee's questions and proposals to Management. The Secretary may, in the event of a situation judged to be serious and concerning more than one country, and at the request of the Steering committee, initiate the setting up of a meeting with Management. Management studies the proposal and gives an answer to the Secretary within 8 days of acknowledgement of receipt of the request. 6.3.3 In the event of circumstances as described in 2.2, the Steering committee may convene a special meeting of the European committee. Management studies the proposal and gives an answer to the Secretary within 8 days of acknowledgement of receipt of the request. Management may at any time initiate the convening of a Steering committee meeting. The Steering Committee will hold a preparatory meeting at least 6 weeks before the European Committee plenary meeting, in order to establish the agenda. The agenda is put together by THOMSON multimedia Management and is based on the proposal established at the Steering Committee's preparatory meeting and presented by the Secretary.
TUI	DE	17/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The employee representatives of the TUI European Forum shall be entitled to set up an Executive Committee. That Committee shall consist of the Chairperson and the 2 deputies. As a rule, the committee members shall communicate with one another in writing or by telephone and shall make use of the technical communication facilities in the company. In the exceptional event that the members of the Executive Committee require further training with regard to EU labour law and/or in one of the three company languages (German, English or Spanish) in addition to the arrangements laid down in Point 3.2. (last paragraph), appropriate further training courses may be attended in agreement with the company management. The additional time release should not exceed 5 calendar days per year of term of office. The costs incurred in the time release and educational measures shall be borne by the delegating company.
TULIP	DK	13/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The meetings are prepared by a Steering Group with representatives of Management and employees. The Steering Group meets at least once a year. On the employees side, all countries are represented in the Steering Group by at least one member. The Steering Group is responsible for convening the Works Council and for distribution of papers, including the agenda, at least one month ahead of the meetings so that the participants have the possibility of sufficient preparation.
Unilever	NL/ UK	20/09/96	Représentants de différents Etats	The employee delegation will elect from amongst its members and for its organisation a Chairman and a Secretary. c) Furthermore the employee delegation in the UEWC may establish a Coordination Committee, which shall consist of the Chairman and the Secretary of the employee delegation and of up to 4 further employee representatives. The tasks of this Coordination Committee shall be laid down by the employee delegation in rules and procedures. These rules and procedures shall be submitted to the management for notification. This coordination committee shall meet twice per year.
UNION MINIERE	BE	09/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	A Bureau shall be set up within the UM-ECC, consisting of three (3) members representing the employees, of whom two (2) shall come from the Belgian group of employees' representatives. The Chairman and Secretary of the UM-ECC shall automatically be members of the Bureau. Each full member representing the employees may submit items for the agenda to the Bureau up to six weeks before the date of the meeting. The Agenda will be drawn up by the General Management and the Bureau. If the nature of the special circumstances is such that the UM-ECC may no longer be convened, the Bureau must be informed. For this purpose, the General Management shall invite the Bureau to an extraordinary meeting to inform it of the transnational measures having a major influence on the employees' interests in at least two countries of the E.E.A. The Bureau may ask the General Management for a meeting in order to obtain information on the measures having a major influence on the interests of the employees, where it can be shown that at least 2 countries of the E.E.A. are concerned. 6.2.4. Extraordinary meetings of the Bureau may also be attended, exceptionally, by those full UM-ECC members who represent the employees in the company or at the site directly affected by the measures in question, provided none of the Bureau members represents the employees from this company or site. It is the Bureau's duty to immediately inform all the employees' representatives in the UM-ECC of the content of the discussions held with the General Management concerning these exceptional circumstances.
UPM-Kymmene	SF	12/07/96	Représentants de différents Etats	The working committee will be composed of 7 employee representatives: one from France, one from Germany, one from the United Kingdom, and four from Finland of whom two are factory workers representatives and the other two officials representatives. One employers representative will be elected as a co-ordinator of the working committee. Deputies will be appointed for the members of the working committee.
USINOR SACILOR	FR	17/01/94	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Committee shall by majority vote elect a Secretary. This Secretariat shall be the permanent contact for Group Senior Management and elected members. The Secretariat may meet once a quarter, and seek assistance from an expert by agreement with Group Senior Management. The mission of the Secretary is to hold the Preparatory Meeting and prepare the agenda for the Plenary Session. The agenda for the Plenary Session shall be decided by the President and the Secretary and sent to the members one month before the meeting. In exceptional circumstances, the Secretary may by agreement with Senior Management meet a representative of Senior or any other appropriate Management level to gain information, to exchange points of view and to enter into dialogue on the measures which substantially affect the interests of the employees.
VAN ROEY	BE	27/08/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	A select secretariat shall be established among the employees. To this end, a full representative shall be appointed per country to collect employees' questions and forward them to the chairman. Workers may submit their questions to the chairman one month before the meeting at the latest. The employees' representatives may submit a written request for a meeting to the chairman if this request is signed by half the members of the European Works Council.
VF EUROPE	USA	20/05/96	Syndicats européens	The Select Committee's role will be: to develop and prepare the agenda of the European Consultation Committee in cooperation with Central Management; to be the contact of Central Management in case of exceptional circumstances; to prepare and develop the budget of the European Consultation Committee in cooperation with Central Management; to follow up on the Information and Consultation. The Select Committee shall convene at least 6 weeks before the date of the meeting of the European Consultation Committee. It will among other things prepare the agenda and the schedule of the meeting of the European Consultation Committee which will be circulated to all members of the European Consultation Committee at least 3 weeks before the date of the meeting. Should a matter of urgency arise, Central Management and Employees' Representatives shall have the right to add one or several items on the agenda.
VOLVO	SV	27/09/96	Syndicats de différents Etats	A working group shall be formed for the separate meetings with the employee representatives, consisting of the chairman, secretary and three additional representatives. The working group may also invite an external expert to the meetings. The duties of this working group shall also be: to administer the employee representation and meetings; to keep the minutes of meetings; to receive information on special issues concerning at least two member countries.
WARTSILA DIESEL	SF	21/05/96	non précisé	The Working Committee will meet two times a year. The first meeting takes place 1-2 months before the Company Council meeting and the second meeting 4-6 months after it. 6.7 Should matters having considerable transnational business and social effects occur, the Working Committee can get together for a special meeting. 6.8 The Working Committee determines the agenda, date, arrangements and place of the Company Council meeting, and the utilization of experts. The working agenda will be sent to all representatives two weeks before the Company Council meeting. 6.9 If needed, the Working Committee may nominate working groups to make preparations on matters relating to transnational information and consultation. 6.10 The employee representatives of the Working Committee may gather together before the Working Committee meeting at its location. Internal and external experts may be invited to the prior gathering. If the use of experts results in expenses, such expenses will be previously agreed with the Working Committee chairman.
Winterthur	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Secretary and a substitute will be appointed by simple majority at the preliminary meeting by and among the employees' representatives who will take part in the meeting. Their names will be communicated to the Central Management. The Secretary will be the chairman of the preliminary meeting and will act as coordinator between the employees' representatives and the Central Management on subjects as the agreement which has to be reached between the employees and the Central Management concerning the date and the place of the plenary meetings, the items to be put on the agenda, the minutes. The Secretary will be responsible for the keeping of the archives of all the information concerning the European Forum Winterthur. The Company employing the Secretary will give him the necessary means to carry out his function. These means will be agreed amongst the Secretary and his Management.
WMX	USA	21/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	For purposes of streamlining the administration of the EWC, the Employee Representatives shall, at the first meeting of the EWC, elect three representatives plus a substitute from among themselves to act as a Steering Group. 2.6 The Steering Group will be responsible for organising the Employee Representatives' approach to the administration of the EWC for all subsequent meetings. 2.7 The Steering Group will be responsible for: liaising with external advisers; co-ordinating the response of the Employee Representatives to the draft EWC agenda and returning any suggestions or comments on such agenda to the Secretary to the EWC (as defined in clause 2.9: WMX will appoint a Secretary to the EWC (the "Secretary") who will be responsible for the proper functioning of the EWC, including the preparation of the agenda.); agreeing with the Chair of the EWC or his/her nominee (as defined in clause 2.8: The EWC will be chaired by the Chief Executive Officer of WMX or his/her nominee (the "Chair"), who shall be a member of the Executive Committee of WMX.) the text of the post-meeting communique, agreeing with WMX management additional meetings of the EWC, and other similar administrative issues that are necessary for the effective functioning of the EWC.

**ANNEXE 16 :
ARTICLE 6 / COMITÉ RESTREINT**

ABN/AMRO	NL	12/12/97	GSN	The ESC will elect a select committee from among its members, consisting of no more than five members. The chairperson of the ESC will be one of the members of the select committee. The select committee establishes the final agenda of the plenary meetings of the ESC with the representatives of the Managing Board, coordinates with the representatives of the Managing Board the organisation of (extraordinary) preparatory or plenary meetings, approves the provisional minutes, ensures ongoing communication between the ESC and ABN AMRO, and between the ESC and the national works councils or workers' representative bodies which may be set up within every establishment of ABN AMRO in Europe, and is entitled to two meetings a year and to more meetings if it is deemed necessary. The meetings of the select committee will in general take place in Amsterdam. The members of the select committee are given resources and time reasonably necessary for their activities.
Air France	FR	25/11/97	GSN et syndicats nationaux	At its first meeting, the CGEAF shall appoint a Board of six employees' representatives, by a majority vote, which shall include at least three members of the European Union, apart from France. The Secretary, chosen from among the Board members, shall be elected by a majority of the votes of the CGEAF. The Board acts as the permanent correspondent of the Management for all issues relating to the operation of the CGEAF, such as setting the dates of meetings, the practical organization of meetings and the items on the agenda falling within the area of competence of the CGEAF. Apart from extraordinary meetings, the Board shall meet three times a year. One of these meetings shall be devoted to preparing the annual CGEAF meeting.
Akzo Nobel	NL	20/02/97	GSN	The delegates shall elect a Coordinating Committee composed of the chairperson of the Forum and two delegates. The Coordinating Committee shall have the task of supporting communication between the management and the Forum. The Coordinating Committee shall convene twice a year. One of these meetings shall serve to prepare for the annual conference and shall be held at least 6 weeks before that conference. The Coordinating Committee shall decide on the agenda of the second meeting.
AlliedSignal	USA	26/01/98	GSN et syndicats européens	Employee representatives will elect a coordinating committee of three (3) persons, from three separate countries for a four (4) year term. The Coordinating Committee will generally act as a conduit between employee representatives and the President or his designee. The Coordinating Committee must be comprised of direct employees of the Company.
AMOCO	BE	11/06/97	GSN	Amoco management will ensure that procedural rules are implemented to provide for a proper organization of the meetings and shall, to that effect, appoint a meeting coordinator. The employee representatives will appoint two (2) coordinators, one (1) employee representative from the Amoco Fabrics and Amoco Chemical work force, and one (1) employee representative from the Amoco Exploration and Production work force. Amoco management will appoint one (1) coordinator. The three (3) coordinators will be jointly responsible for the circulation of an agenda in due time prior to the meeting to allow the employee representatives to review and suggest changes to the agenda, the timely drafting and circulation of minutes of such meetings and the timely transmission of notices and reports as necessary in connection with such meetings.
Bilia AB	SV	26/09/97	GSN	An executive committee consisting of four representatives of different nationalities, chosen from and by members of the European Works Council, will be established. Members will be elected for one year at a time. One of these members will serve as chairman. The executive committee is responsible, on behalf of employees, for questions that arise during meetings of the Works Council. The executive committee will set an agenda and take minutes for separate meetings of the Works Council, i.e. when representatives of the undertaking's management do not take part. In consultation with the undertaking's representative, the executive committee shall set the agenda for the meetings of the European Works Council, including the time and place and the communiqué that follows. The executive committee will be provided with the financial, technical, and administrative resources, within the framework of the established budget, it needs to fulfil its role.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	GSN et syndicats nationaux	The purpose of the Liaison Committee is to gather information relating to the Council and to organise the meetings of the latter. The Employees' Representatives shall appoint amongst themselves a Liaison Committee consisting of one member from each of the countries in which the Company is present, this same Liaison Committee being charged with relations with the Management during the periods between meetings. Each member (full or deputy) of the Council shall be informed of all the meetings held and work carried out by the Liaison Committee with the Management.
Bosch	DE	29/04/98	GSN	The EC shall form a BC composed of three members from its ranks. The BC shall be composed of the Chairperson of the EC and two additional members elected by the EC from its ranks. The BC may be extended by one additional member if this enhances its functionality. The BC shall moreover perform the daily business of the EC and prepare EC meetings.
BURDA-Holding	DE	09/02/98	GSN	The EWC shall set up a Steering Committee for the organisational preparation of its meetings. The Steering Committee shall conduct the day-to-day business of the EWC. It shall be composed of the chairperson and deputy plus one other member of the EWC. The Steering Committee shall hold two meetings a year as a rule. With a majority vote, the EWC may entrust the Steering Committee with the autonomous execution of certain tasks; this must be done in writing. The EWC may set up other committees if the need arises and assign certain tasks to them.
BURMAH CASTROL	IR	12/05/98	GSN	The Representatives of Employees will elect a Steering Committee comprising a Co-Chairman and two additional Representatives of Employees. They will be responsible for agreeing with the Chairman the agenda, communiqué, minutes of BCEF meetings, and agreement to extraordinary meetings, and the chairing and coordination of the Representatives of Employees pre-meetings.
CADBURY CONFECTIONERY STREAM	IR	01/05/97	GSN	The management and employee representatives will each select a co-ordinator. The two co-ordinators will be responsible for: a) Agreeing the agenda for the Forum meeting b) Agreeing the date for the Forum meeting c) Ensuring relevant documents are circulated one month in advance d) Agreeing and issuing minutes of the Forum meetings e) Issuing the joint communiqué following the Forum meeting f) Ensuring, on occasions, the translation and circulation of documents to Forum representatives which the co-ordinators deem to be appropriate and relevant.
Caradon plc	BE	20/12/96	GSN à représentation partielle	The employee representatives may establish a Select Committee comprising three CEF members. It is agreed that not all three Select Committee members will come from the same country. A substitute may be nominated from the full members of the CEF to provide cover in the event of the unavoidable absence of a Select Committee member. The Select Committee will be responsible for the co-ordination of the employee representative group, agreement of the agenda the record of the meeting and the summary brief for more general communication. The Select Committee will also play a role where additional meetings are required. The role of the Select Committee is limited to those tasks described in this agreement.
CATERPILLAR	BE	3/04/1998	Syndicats européens et Syndicats nationaux	In order to be able to react rapidly in case of exceptional circumstances, a Restricted Committee, composed of the European Works Council's Chairman and Secretary who are elected among personnel representatives and one Council's member elected by the Council itself, is established.
Ciba Specialty Chemicals	CH	27/03/98	GSN	A Core Team consisting of the A Co-ordinator of the employee members and two further employee members selected by the employee members of the CEF will be established for a period of 3 years. Re-designation is possible. The Core Team will: - act as an intermediate, preparative platform between the employee members of the CEF and management in the information and dialogue process, especially in extraordinary circumstances. In such cases, the Core Team may request a special meeting with management consisting of the Core Team and the appropriate members of management. - to assist in the preparation of the CEF meetings especially in the agenda setting process. The Core Team will meet with three management members (at the discretion of Ciba Specialty Chemicals) and the Secretary of the Euroforum
Coca Cola	USA	19/02/97	GSN	The Chairperson of the CCCF and the Deputy Chairman together with two selected Employee Representatives and two selected Management Representatives will form the Coordination Committee of the CCCF. That Coordination Committee must agree upon the agenda and the minutes of the CCCF meeting before those are disseminated to the participants of the CCCF meetings. The Coordination Committee meets normally six to eight weeks prior to the CCCF meeting. The Employee Representatives on the Coordination Committee may meet once a year prior to this meeting to prepare for the meeting of the Coordination Committee.
Dayco	USA	10/12/96	GSN et syndicats européens et nationaux	A select committee of 5 members will be established within the EWC and these 5 members will be elected according to the number of employees in each nation and keeping in mind that each national can not have more than 2 members in the select committee. A president and a secretary will be elected for this committee.
DELTA plc	UK	08/07/97	GSN	The Employee Council Members will elect/select a Co-ordinating Committee of three members (who must be from different countries) whose role will be to liaise with the Management Co-ordinator on the conduct of DEC meetings. This will include: - Submission and agreement of Agenda and Agenda items; Discussion on general points of administration; Agree Minutes of the DEC meeting; Agree appropriate communications for all employees immediately following the DEC meeting; Invitation and attendance of experts at DEC meetings; Facilitate appropriate communications for Employee Council Members; Discuss and agree DEC training needs.
DUNI	SV	21/05/97	GSN et syndicats nationaux	The DEWC will appoint an executive committee consisting of at least 3 members. If the total number of DEWC members is changed, the number of executive committee members may change. The chair and vice-chair will normally come from different countries. The task of the executive committee is to set the agenda, plan and manage the activities of the DEWC together with the Group management representative, receive information from Group management and take necessary measures. The works council and the executive committee will establish rules and working procedures to be approved by a majority of the DEWC members. The executive committee has the right to meet when required.
GE Power System	USA	11/11/97	GSN	A Select Committee of three members, representing the different nationalities, shall be appointed from among the elected EWC representatives on the basis of an election to be held by the EWC. The EWC may also approve its internal working rules. The Select Committee and the Central Management draw up the agenda for the annual meetings in mutual agreement. The Select Committee also coordinates the activity of the EWC. After each EWC meeting the Central Management and the Select Committee shall release the minutes of the meetings in the different languages and shall distribute them to the different members.
GENERAL ELECTRIC PLASTICS	NL	29/04/97	GSN	A Select Committee with a maximum of three (3) EWC representatives shall be appointed from among the elected EWC representatives on the basis of an election to be held by the EWC. The Chair of the EWC shall be appointed by the EWC representatives on the basis of a simple majority vote for a term of four (4) years. The Chair of the EWC will be one of the three (3) Select Committee members. The Chair of the EWC will inform the Central Management of the names of the EWC representatives that make up the Select Committee. The members of the Select Committee shall represent three (3) different Member States and shall preferably be fluent in English. The Select Committee shall be responsible for the daily affairs of the EWC, perform the administrative coordination of EWC meetings. It shall receive and distribute communications from Central Management, which are not related to the annual meeting and/or special meetings to the EWC representatives.
Generali	IT	1998	GSN et syndicats européens	The members of the European Works Council shall appoint from their number a Select Committee composed of four members. This Committee shall hold a preliminary meeting prior to the meeting. A support facility (meeting room, secretarial

				services, telephone, PC) shall be provided to the Select Committee. The Select Committee shall be responsible to the European Works Council for all relations with the Head Office, including matters provided under point 3 and shall notify the Head Office in advance of the items on the agenda of the meeting. The Select Committee shall handle all relations with members of the European Works Council and shall provide them with all relevant information. A Head Office representative shall be at the disposal of the Select Committee as a permanent contact.
Glaxo Wellcome	NL	25/06/97	GSN	A Standing Sub-Committee of the Forum will be formed comprising five Employee and three Management Representatives. The Employee Representative Standing Sub-Committee members and the Chairman of the Standing Sub-Committee will be elected by the Employee Representatives as a whole. Preferably not more than one member of the Standing Sub-Committee should be elected from each country covered by this agreement. The Standing subcommittee will be chaired by an Employee Representative. The Standing subcommittee will be assisted by the Secretary to the Forum. The Employee Representatives to the Standing Sub-Committee have the right to meet without Management Representatives being present immediately before Standing Sub-Committee meetings and at other times during those meetings. Should the Standing Sub-Committee Employee Representatives wish to meet on any other occasion without Management Representatives being present this should be agreed in advance with the Forum Chairman. The Standing Sub-Committee will carry out the following duties on which it must reach amutual agreement: It will agree the agenda, time, duration and location for meetings of the Forum; It will agree whether an expert is required for the purposes set down in section 10, and, if so, who that expert could be; It will be the first point of contact in the case of meetings in the special circumstances referred to in section 5.2, and may convene a meeting of the full Forum in accordance with section 8.3 and It will co-sign the minutes of the Forum and Standing Sub-Committee Meetings. All meetings of the Standing Sub-Committee will be conducted in English.
Global One	BE	04/09/97	GSN	The employee representatives shall elect a special committee composed of at the most three members. The special committee shall organise the preparatory meeting of the employee representatives.
HEINEKEN	NL	30/10/97	Syndicats européens	1. The limited committee is comprised of a maximum of 4 members: the elected chairman and secretary of the EWC and two additional members from the EWC. 2. Tasks and responsibilities of the limited committee: - preparations and completion of the EWC meetings, agendas and minutes; - consultation with the executive committee for the preparation and completion of the Forum meetings, agendas and minutes; - monitoring adherence to the agreements; - discussion partner for the executive committee in cases involving special circumstances.
Hennes & Mauritz AB	SV	18/06/97	Syndicats européens	The EWC/H & M Hennes & Mauritz AB may establish a Working Committee consisting of 3 members of the Council. The task of the Working Committee is, among other things, and in collaboration with management of the H & M Hennes & Mauritz AB Group, to establish an agenda and prepare the joint meetings. The Working Committee is entitled to meet once a year but may come to meet more often after consultation with Group management. The Chairperson and secretary of the Works Council should be members of the Working Committee.
IMATRAN VOIMA OY (IVO)	SF	25/04/97	GSN	The Working Committee shall consist of 4 representatives selected by the Forum members from among themselves and of 2 representatives appointed by the employer, one of whom shall act as the chairperson while the other one is the secretary. Working Committee tasks: - to develop the activities of the Forum - to prepare the Forum meetings - to draw up the Forum agenda - allowed to decide on the summoning of extra Forum meetings - allowed to decide on the invitation of an outside expert to a Forum meeting or to the preparatory meeting of the employee members representatives or to a Work Committee meeting. The Working Committee shall be unanimous in its decisions.
Impress	NV	19/05/98	GSN	The executive committee of the company should notify the European Works Council or the select committees without delay of any special circumstance or planned closing that could have a major effect on the interests of the employees at a minimum of two of the common companies or company divisions that are part of a common company or division in the various.
INGERSOLL-RAND	USA	17/10/97	GSN	The Employee Council Representatives shall appoint three (3) of their number as the Employee Council Representatives Coordinating Committee. They will come from different counties and operating divisions. The Coordinating Committee will liaise with the Council Coordinator as to: 1 administrative matters 2 Council agenda items, minutes and any communiqués 3 Extraordinary meetings 4 The invitation of experts as per 6.1 and 6.2 5 dispute resolution 6 training and development of employee representatives 7 establishing pre-meetings and review meetings.
JOHNSON & JOHNSON	USA	28/11/97	GSN	A Steering Committee of three (3) people shall be selected democratically among employee representatives. The Steering Committee shall select a Secretary from among themselves to serve as a focal point for communications with management. It is strongly recommended that all Steering Committee members should be able to communicate well in English. The Chairperson will cooperate with the Steering Committee through the appointed secretary on all relevant matters in this Agreement and shall attempt to gain consensus with the Steering Committee on the agenda and the minutes.
KNP BT Packaging	NL	13/05/97	GSN	The EWC shall elect from among its members a works council executive committee consisting of the chairperson of the EWC and two members, subject to the proviso that the three countries are represented in the works council executive committee. The works council executive committee shall prepare both the meetings of the EWC with the management present and the mutual consultations (with the management excluded). The works council executive committee shall also be responsible for drafting the agenda in consultation with the management of KNP BT Packaging.
Konecranes Intenational Corporation (KCI)	SF	02/10/97	GSN	A Working Committee to the EWC, comprising employees' representatives and two KCI representatives, shall be established. The EWC shall elect the Working Committee from its membership. Two (2) members from Finland shall be elected and the other two (2) members shall be elected from other European countries. Members are elected for a term of three years. The Working Committee shall be responsible for questions which arise between meetings of the EWC. A Working Committee to the EWC, comprising employees' representatives and two KCI representatives, shall be established. The EWC shall elect the Working Committee from its membership. Two (2) members from Finland shall be elected and the other two (2) members shall be elected from other European countries. Members are elected for a term of three years. The Working Committee shall be responsible for questions which arise between meetings of the EWC. The Working Committee shall decide on the agenda, dates and venue of EWC meetings and also on the bulletin issued subsequent to an EWC meeting. Where there are exceptional circumstances affecting the employees' interests to a considerable extent, particularly in the event of relocations, the closure of companies or operations, or collective redundancies, the company shall inform the Working Committee without delay. The Working Committee and the representative of the company shall jointly decide whether to convene an extraordinary meeting of the EWC as provided for in Section 6.3. EWC members from the companies subject to the measures to be discussed shall have the right to attend the meetings provided for in Section 7.4 between the Working Committee and the representative of the company. The members of the Working Committee shall have the right to attend the KCI Conference. The language of the Working Committee shall be English.
KORSNÄS	SV	15/04/97	Syndicats nationaux	The KEWC may appoint an executive committee of three members from among its own members who may come from different countries. If necessary the executive committee will be given the opportunity to meet on one further occasion each year. The role of the executive committee is to plan activities around the KEWC and its meetings together with Group management's representatives, such as to decide the date, place and agendas for the meetings.
Lexel	DK	19/11/96	GSN et syndicats européens	An executive committee consisting of up to three permanent employee representatives from the EWC shall be appointed to undertake the following tasks: a. decide the agenda for meetings; b. select relevant written background material for distribution prior to meetings; c. prepare general information for post-meeting briefing of employees; d. chair pre-meetings. The executive committee shall carry out the tasks listed under points a. to c. in close collaboration with the management. The executive committee shall communicate on the above matters by letter, phone, fax, and similar. 2. The executive committee shall liaise between the management and the EWC between ordinary meetings. 3. The Group management shall keep the executive committee properly informed about extraordinary events materially affecting the wage-earners' interests, particularly company closures or large-scale redundancies, although, depending on the circumstances and in consultation with the executive committee, the management may choose to inform the entire EWC about the decisions concerned.
MERITOR	USA	20/01/98	GSN	The Forum will elect among its members a Sub-Committee of 3 persons in charge of liaising between the Chairperson and the employee representatives. They may, when required, request meetings with the Chairperson. Each member of the Sub-Committee will be allocated a total of 120 hours annually to support Forum activities. The Forum will designate from among the members of the Sub-Committee its Secretary.
MONSANTO	BE	Jun-97	GSN	The Assembly will be presided by two Joint Chairmen representing management and employees respectively. The Chairman representing management will be nominated by the company. The Chairman representing employees will be elected by the Employee Representatives from their number and he/she will in particular take care of the organization of the preparatory meeting set forth under section 4. Every year, at the occasion of the annual MA meeting, the list of locations, countries and representatives is brought up to date. The Joint Chairmen constitute the select committee of the Assembly. The Assembly will meet once a year and may after an agreement between the Joint Chairmen, arrange additional meetings or agenda items. Experts will/apart from the first meeting/not attend the Assembly meetings, unless this has been previously agreed by the Joint Chairmen. The Joint Chairmen can request members of management and experts to make presentations in the Assembly. The Joint Chairmen jointly send out invitation and a draft agenda 6 weeks prior to the annual meeting.
NAG	AUS	29/07/97	GSN	Central Management and Employee Council Members will each select a co-ordinator. The two co-ordinators will be responsible for : - Agreeing the agenda for the Council meetings; - Agreeing the dates for the Council meetings; - Ensuring relevant documents are circulated one month in advance; - Agreeing and issuing minutes of the Council meetings; - Issuing the joint press release following the Council meetings; and - Ensuring, on occasions, the circulation of documents to Council members which the co-ordinators deem to be appropriate and relevant. It is agreed that the co-ordinators will act as Chairperson and Secretary to the Council. The positions of Chairperson and Secretary are to be rotated after each meeting.
Nortel	IR	04/09/98	GSN	The employee representatives will elect three of their number to act as Employee Representative Co-ordinators. The Co-ordinators shall come from different countries and Nortel sectors and two of which will be able to converse in English. Interpretation will be provided in one EU language other than English. They will be responsible for liaising and agreeing with the Forum Secretary on: 1. Administrative matters 2. Agenda items on behalf of the employee representatives 3. Forum minutes and any communiqués to be issued. 4. Extraordinary meetings 5. Dispute resolution 6. Operation of Forum employee representative Pre-Meetings 7. Selection of experts. 8. Allocation of countries to the Regions as defined by clause 5.5
Novartis	CH	25/02/98	GSN	The Employee Members shall elect from amongst themselves an Administrative Committee of 6 members whereof at least 2 members shall be of countries with less than 1500 employees. The members of the Administrative Committee shall be elected for a period of two years. Re-election is possible. The members of the Administrative Committee shall elect a co-ordinator and a deputy co-ordinator. The role of the Administrative Committee shall be: To co-operate with the Chairperson; To agree with the Chairperson date, venue and agenda of the NEF meetings; To prepare the pre-meetings of the Employee Members; To communicate with the Employee Members and the Chairperson between the annual meetings of the NEF; To co-operate with the Chairperson concerning all administrative matters of the meetings (e.g., translation service, changes in employee numbers by country); To agree with the Chairperson upon the minutes of the meeting before they are distributed to all participating countries; To agree with the Chairperson upon additional extraordinary meetings; To give recommendations to the Management concerning specific issues. In general, the Administrative Committee shall communicate via the existing Novartis communication tools according to clause 10.2 hereafter. Furthermore the Administrative Committee has the possibility to hold a pre-meeting before the meetings of the NEF. In extraordinary circumstances and in agreement with the Management there will be held a special meeting consisting of the Administrative Committee and the appropriate members of the Management.
Philips	Regent, Sabana (2001), as			The Forum shall have a Committee which shall consist of 3 Employees' Representatives from the large countries (having more than - seats in the Forum) and 2 Employees' Representatives from the small countries (having one or two seats in

				the Forum), plus 1 member on behalf of the Management. The Committee shall appoint its own chairman and Committee shall decide in all matters by normal majority of votes. The Committee shall draw up the agenda for the Forum meetings. All Employees' Representatives may suggest subjects for the agenda up to one month prior to each meeting. The agenda, plus/all materials and documents relevant thereto, will be sent to all Employees' Representatives not later than two weeks prior to each meeting. The Committee shall also be entrusted with organisational matters concerning the Forum meetings. The Committee shall, in all organisational matters concerning the Forum meetings, be assisted and supported by secretarial facilities provided by the Management. The secretariat shall in agreement with the Committee draw up a report of each meeting and shall circulate this to the Employees' Representatives. All parties involved in the Forum meetings shall 'se their best efforts to minimise the, amount of languages used at Forum meetings as much as possible. Where deemed necessary, facilities to learn the English language shall be made available to Employees' Representatives. The Committee shall, on the basis of the level of knowledge of foreign languages within the group of Employees' Representatives, taking, into account the obligation to use best efforts as set out hereabove, decide on a case-by-case basis which translation facilities are required for each Forum meeting. The Committee may draw up a proposal for standing orders of the Forum and submit this to the Management. Upon agreement between the Committee and the Management, the proposal shall be submitted to the Forum in its next meeting.
Pirelli	IT	03/11/98	GSN	The EWC may elect by a majority vote a Select Committee consisting of 5 members to facilitate contact between the members themselves and the Headquarters. The secretary of the Select Committee will be a member from the Country in which the Headquarters is located.
SANTASALO-JOT	SF	16/03/98	GSN	The executive committee shall be composed of three representatives of the central management of the Santasalo-JOT Group and three employees' representatives who shall go to the Works Council as elected representatives of the employees' representatives and shall hold their office for a period of three years. The committee shall function as the secretariat of the Works Council, write the meeting minutes, and ensure their distribution. The meeting minutes shall be sent to each member of the EWC in his national language not later than six weeks after the meeting. The committee shall meet as necessary. The chairperson of the executive committee shall be elected from among the group of employees' representatives. Should there be unusual events of transnational importance between the annual meetings, the executive committee is to be informed thereof. The EWC members may also participate in the meeting with the executive committee whose undertakings and/or companies are directly affected by such measures and whose country does not have a member in the executive committee. A Works Council meeting shall be convened thereafter if necessary. The executive committee shall be responsible for drawing up the agenda and informing the Works Council. The minutes of the executive committee are to be distributed to all members of the Works Council. The members of the executive committee shall have the right to inform the workforce on the matters discussed, with the exception of matters separately declared as being secret and which are to be kept secret by law.
SARA LEE / Douwe Egberts	USA	17/02/97	GSN	The EWC will elect a chairman. The EWC will elect an "Executive Committee" as well, consisting of the chairman and a maximum of 2 other members, in order to take care of procedural and "day-to-day" affairs. The Chairman is the legal representative of the EWC and the Executive Committee.
SmithKline Beecham	UK	14/05/98	GSN et syndicats européens	The Forum members will appoint from amongst their number 3 representatives who will act as a Select Committee solely within the agreed processes and procedures of the Forum. From amongst the Select Committee the Forum will appoint a Secretary to the Forum to act as an administrative point of contact for the Company. The Select Committee will have the following role: (a) to receive and collate proposed agenda items for the annual meeting from employee representatives and consult with the Chairperson or his/her designated representatives on the agenda. (b) to review post Forum communications as provided in Section 5, (ix) of this agreement. (c) to discuss with the Chairperson or higher designated representatives issues relating to the operation of the agreement. (d) To consult with the Chairperson or his/her designated representatives on proposals for Exceptional Meetings. (e) To consult with the Chairperson or his/her designated representatives on proposals for education for the Forum members. (f) To meet twice yearly with the Chairperson or his/her designated representatives to prepare for the Annual meeting and to review the operation of the Forum. In addition to these meetings, the Select Committee will meet once annually at a time and location to be agreed with the Chairperson or his/her designated representatives. (g) The Select Committee will consult and agree with the Chairperson or higher designated representatives on its rules of procedure. The 3 members of the Select Committee will be from different countries and from the three main divisions of SB's European Organisation, i.e. Pharmaceuticals Consumer Health & WSO.
Stagecoach Group	SV	06/04/98	GSN et syndicats nationaux	The workforce representatives shall elect one of their members not being a union representative (as defined in clauses 4.6 and s 4.7) to be the secretary for the purposes of this agreement. The secretary shall liaise with the workforce representatives as required on matters requiring feedback, in the discretion of the secretary. In particular, the secretary shall liaise with workforce representatives and the deputy members to ensure that, so far as possible, a full quota of employee representatives attend the meeting. 4.6 The national union secretary of the Transport and General Workers' Union (Passenger Services Group) ("union representative") will be entitled to be an EWC member subject to written notification of the name of the individual holding such position from time to time to Swebus AB. Such person will be deemed to be a workforce representative, representing the United Kingdom for the purposes of this agreement. The head of the transport section within Svenska Kommunal Arbetare Förbundet ("union representative") will be entitled to be an EWC member subject to written notification of the name of the individual holding such position from time to time to Swebus AB. Such person will be deemed to be a workforce representative representing Sweden for the purposes of this agreement.
SWEDISH MATCH	SV	09/10/97	GSN et syndicats européens	The EWC shall appoint a select committee from among its members. Said committee shall be made up of a maximum of 5 members representing the various countries. One of these members must be the vice-chairman. The select committee shall meet regularly with the chairman or, in his absence, with the person he has appointed, twice a year between the meetings of the EWC. The aim of these meetings is to provide an update of the situation and hold consultations on the development of SWEDISH MATCH. These meetings shall focus on preparing for the EWC meetings.
TARKETT	DE	29/11/96	Comité de groupe	The Committee shall be composed of three members of the Forum: 2 members of the workforce and 1 management member (HR). Deputies for these Committee members shall be appointed. The Forum shall elect the Chairperson and his/her deputy from amongst the members of the Forum; these persons should come from the largest sites. The Committee is currently composed of the following persons: Ake Nilsson Dieter Bauer Werner Ritschel (HR). The office of chairperson shall be held in rotation. Werner Ritschel (HR) shall be the first to take over this office. Dieter Bauer is currently the deputy chairperson. Decisions in the Committee shall be taken according to the majority principle (majority decision within the Committee). TASKS OF THE COMMITTEE Preparation of the meetings, establishment of the agenda, dates and venue, coordination of the topics and of the flow of information, compiling of the documents and documentation. The documents shall be distributed to all members of the Forum before the meetings. The abbreviated minutes of the meetings shall be drawn up by the chairperson and distributed to the members within 4 weeks.
Vogel & Noot	OS	20/05/98	GSN	The members of the European Works Council shall elect a chairperson and two vice-chairpersons from among their number. Such persons shall together comprise the executive committee of the European Works Council. The chairperson, or in the event he is prevented his vice-chairperson, shall represent the European Works Council externally. The order of sequence of the vice-chairpersons is to be determined at the time of the election.

ANNEXE 17 : ARTICLE 13 / SUIVI DE L'INFORMATION

ABB (Asea Brown Boveri)	SV	Jul-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The President of the Council will chair the follow-up meeting of the ABB Employees Council Europe (with Employees' Representatives only) that will take place the day immediately after the ordinary annual meeting of the ABB Employees Council Europe with Management. The President of ABB Europe is responsible for the minutes of the meeting of the ABB Employees Council Europe with Management. The minutes will be discussed with the President of the Council before the minutes are distributed to the members of the Council. On the basis of these minutes of the meeting the information shared and discussed at the ABB Employees' Council Europe meeting will also be communicated decentrally and through the existing communication structures in ABB for the benefit of all employees in all ABB businesses in all ABB countries in Europe covered by this Agreement.
Aer Lingus	IR	Sep-96	Syndicats de différents Etats	An agreed written report on the proceedings of the ECRC /Central Management meetings will be prepared within two weeks of the meeting for distribution to all union representatives for onward briefing of employees. This report will be prepared jointly by the secretary to the ECRC and the designated central management representative.
AGF	FR	04-1994	Syndicats de différents Etats	The minutes of the session will be drawn up in French by the Group General Management. A copy of the minutes will be sent to each staff representative via the Secretariat of the E.I.C. with also a copy for the management of each subsidiary whose responsibility it will be to have it translated into the language of the state concerned and then to forward the same translation to the staff representative concerned.
Ahlstrom	SF	Jun-96	Représentants de différents Etats	The minutes shall be translated into the respective languages of the meetings. Each language version shall be revised by a management representative and an employee representative. The respective representatives shall provide information on the meetings in the undertakings which they represent. In the case of information which has been declared confidential or a company secret, the representatives shall be required to observe secrecy within the framework of the national regulations. This applies to both company secrets and personnel issues.
Air products	USA	May-96	Représentants de différents Etats	The chairperson shall draft a written report with the essential contents of the meeting and send it to the APEF representatives within a suitable period of time. A summary of the report shall be provided to the broader Air Products management as the basis for more extensively informing all the employees. Confidential details shall not be included in the report at the discretion of Air Products.
ALBERT FISHER GROUP	UK	Sep-96	non précisé	After the meeting, the Secretary will prepare and send the Minutes to the Members of the Forum within three weeks, prior to wider circulation. It is intended that the Minutes of the meeting be communicated as widely as possible to all employees in Europe.
ALCAN	CA	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	While adhering to the guidelines in paragraph 10, the members of the EBR shall inform the representatives of labor in their home countries, or if such do not exist, they shall inform the employees of the respective European Alcan Company directly about the content of the EBR meetings. This shall happen through the passing on of the written information and protocols. Local management ensures, if necessary, that the employees are included in the dialogue process.
Alfa Laval	SV	May-96	non précisé	Minutes from the meetings will be agreed and will then form the basis for information given to company management and employee representatives in European companies.
ALLIED DOMECO	Italy	2005	Représentants de différents Etats	Minutes shall be sent to all employees in all ABB businesses in all ABB countries in Europe covered by this Agreement. Such communication will be the responsibility of local management.

			Etats	
ALTANA	DE	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Minutes of the meetings of the ALTANA Euro Forums will be prepared and mutually agreed by the chairmen. The employee delegates in the ALTANA Euro Forum shall inform in an appropriate manner the local employee representatives or, where there are no representatives, the employees of the subsidiaries of their country about the essential contents of information and consultation of the ALTANA Euro Forum provided that the confidentiality obligation has to be observed. The local management and the employee representatives of subsidiaries in those countries which are not represented in the ALTANA Euro Forum shall be provided with the written report according to paragraph 5.2. The employee representatives or the employees respectively of those subsidiaries shall be informed and consulted about the essential contents of the meetings of the ALTANA Euro Forum by the local management.
Aluisse-Lonza Holding AG	CH	Sep-96	Comité d'entreprise de différents Etats	Minutes of the meetings shall be kept in the English and in the German language, with a translation (within 10 (ten) working days) into the indicated official languages of the Member Countries represented at the meeting of the European Works Council. The minutes shall be signed by the Chairman of the European Works Council together with the Managing Director of A-L Europe and shall thereafter be forwarded to all Delegates of the European Works Council. The Managing Director of A-L Europe shall transmit a copy of the minutes to the management of all Undertakings covered under this Agreement.
AMYLUM	BE	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The minutes (of the meeting itself) shall be drawn up by an employee (M/F) secretary, who shall not form part of the EWC. These minutes shall be drawn up in the languages of the employee members of the EWC. The minutes shall be sent to all full and deputy members, as well as to all establishments, even those who have no representation, for the purpose of being announced to staff via the MD within 30 days. Each appointed member shall have fifteen days to make comments on the correct objective record of the items dealt with in the minutes.
ANTIBIOTICOS	IT/ES	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	At the end of the meeting, minutes shall be written which, after approval from the participants, shall be sent to each of the Council members.
APPLE	USA	Aug-96	Human Resource Managers from each of Apple Europe's largest subsidiaries, the European Training & Development Manager and the Senior Legal Counsel, Europe,	A formal communications bulletin shall be developed and utilised (via Apple Link) for the specific purpose of communicating Forum meeting minutes to the subsidiaries, across Europe. The bulletin shall be produced by the Chairman, or by someone appointed by the Chairman (and agreed by employee representatives). Minutes shall be read and approved by all representatives prior to being circulated. Minutes shall be circulated to all employees within the European organisation, by link, with the direct assistance of local HR management, within two weeks of the completion of the Forum meeting. Individual contributions or comments by employee representatives may be included with the Minutes, if the need should arise. With respect to those countries without direct representation, a representative from a geographically proximate location shall be allocated the task of ensuring that the respective country (countries) are properly informed of Forum discussion and Minutes.
APV	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The meeting will be followed by separate debriefing meetings.
AR A M A R K	DE	01/09/96	Représentants de différents Etats	Minutes of the meetings shall be drawn up by the coordinator within four weeks and forwarded to the employee representatives. At the following meetings, the employee representatives and the management representatives shall agree on a report, which shall be issued to all ARAMARK employees through the normal communication channels.
ARBED GROUP	LU	May-96	Représentants de différents Etats	Minutes of ordinary/extraordinary meetings of the ECC shall be produced by the Secretary. Prior to distribution, the minutes shall be submitted to the Chairman and the Vice-Chairman for approval and signature. The minutes shall be issued in French, Dutch and German. After signature, they shall be sent by the Secretary to the members of the ECC and to the managements of companies in which the members of the employees' group are employed in the language of their choice (French, Dutch, German).
Arjo Wiggins Appleton	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The Council shall be recorded by shorthand writers to produce minutes of the meeting in English and French. This account of the meeting will be retained by the Administrator for reference purposes. For reasons of confidentiality it will not be published. Following the meeting a précis of the minutes will be prepared by the Administrator and approved by the Administration Committee and the Group Director of Human Resources. The précis shall be issued to all AWA units in countries within the European Union and Economic Area for publication by appropriate means, eg. Notice Boards, Unit Publications, Newsletters. The representatives may inform staff of the content of the meeting. The process for reporting back to staff will be in accordance with local national legislation or local established practice. If at a meeting of the AWAEC an issue raised by an employee representative is not answered by the Company it shall be for the Chairman of the Council to provide the response, in writing, which will be copied to all.
Assa Abloy	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	The management of the ASSA ABLOY-group shall ensure that minutes in English are kept at the meeting between the Works Council and the management. The minutes shall be checked by two (2) minutes checkers appointed among the members of the Works Council and by one (1) minutes checker appointed by the management. Within the limits of the approved budget the minutes shall be translated and distributed on the national language to all employees in the applicable countries. In addition to this the national representatives of the employees shall agree with the management in each country on suitable methods for information and following up in the different countries. The Working Committee and the management of ASSA ABLOY may agree that a meeting of the Works Council shall be held after a meeting between the Works Council and the management of the ASSA ABLOY-group if such a meeting is needed according to the Works Council.
ASTRA	LU	Oct-96	Représentants de différents Etats	The AEF meeting will normally conclude with a separate follow-up session for the Employee Representatives. It is intended that the proceedings of the AEF, insofar as they do not contain confidential information, should be communicated as widely as possible to all Employees. After the meeting a formal set of minutes together with a communiqué will be agreed by the Working Committee. Both the minutes and the communiqué will be circulated to all members of the AEF and to the respective managing director. The managing director will be responsible for the translation and an appropriate communication of the communiqué to all the Employees within the local company.
ASW	UK	May-96	non précisé	A joint written statement outlining the key points arising from the meetings will be prepared and agreed by the joint secretaries as soon as practicable possible after the Conference, ideally by the end of the Conference proceedings. Where there is a delay in finalising the written statement, employee representatives must not disclose any information communicated at the Conference, until they have received the agreed written statement. The statement will be communicated to all employees as widely as possible, except for information supplied on a confidential basis. Existing communication mechanisms should be used wherever possible.
BAKER HUGHES	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	It is agreed that for certain specific agenda items in the meetings it may be appropriate to invite outside experts to attend and assist. Any person or persons proposed as an expert should be agreed on by the Chairman..
BARCLAYS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	Following the Annual Meeting, a communiqué to all staff will be produced, in English, by the Secretariat and the Liaison Group, for distribution to all European staff. Subject to confidentiality restrictions, the communiqué may be further explained to employees nationally through the usual local communication channels.
BASF	DE	May-95	Représentants de différents Etats	To ensure the procedure for exchanging information and opinions is as informal as possible, "Joint Minutes" shall be kept for each of the Euro Dialog meetings held. These "Joint Minutes" shall be made available both to the company managements and where they exist to the employee representatives of all BASF companies in all EU countries. An appropriate amount of information on the meetings should also be provided in the respective works newspapers. All the employees and/or their representatives in all BASF companies in all EU countries shall, furthermore, have the opportunity to approach the Management Council directly in the course of the procedure for exchanging information and opinions (for example, with a proposal for a topic of a meeting).
BASS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The minutes of every Meeting of the Forum will be signed by the Chairman of the meeting for the time being and retained by the Forum Secretariat. The minutes will be available from the Forum Secretariat for any Employee Representative or Central Management Representatives upon request, subject to clause 9 of this Agreement (Confidentiality).
BAT INDUSTRIES PLC	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Minutes of EEC Meetings shall be prepared by the Central Management Co-ordinator in English and agreed with the relevant Employee Representatives Co-ordinator(s). Where necessary, such minutes will be translated into other languages. Copies will be given to all attendees of such Meetings as soon as is reasonably practicable after such Meetings. The Central Management Co-ordinator shall in conjunction with the Employee Representatives Co-ordinators produce in English a summary report of EEC Meetings which shall be prepared excluding confidential matters covered by Clause 5.1.
Bau Holding	OS	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The minutes of the meetings shall be drawn up jointly by a member of the Board of Directors of the BH and/or a person appointed by that Board, and a member of the body representing employees. The names of the persons responsible for writing up these minutes shall be announced by the Board of Directors of the BH and by the Chairperson of the European Forum at the beginning of each meeting of the European Forum. The minutes shall be submitted to the Board of Directors of the BH and the Chairperson of the European Forum for approval before they are forwarded to all of the members.
BAXTER	USA	May-97	Représentants de différents Etats	The minutes of the annual meeting shall be prepared in the English language by the FORUM Secretary for approval by the FORUM Chairperson before distribution to all FORUM members. A summary record prepared and approved in the same conditions, shall be circulated to all local employees' representatives for the proper information of all local employees via existing procedures. This summary record shall not contain any confidential information.
BCM	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	Minutes shall be made of all proceedings and after confirmation by the Chairman shall be circulated to all members as soon as possible after the meeting and displayed on the notice boards. Minutes will also be circulated in French and German.
BICC CABLES	UK	Sep-96	non précisé	In order to ensure there is effective communication of the work of the Forum, a joint statement will be issued as soon as possible following the meeting. This will be agreed by the Personnel & Public Relations Director with the Chair and Secretary of the Steering Committee and will usually be drafted during the afternoon immediately following the main meeting. The Company will be responsible for ensuring that the joint statement is communicated to all employees covered by the Forum.
Billfinger + Berger	DE	Sep-96	Représentants de différents Etats	The members of the European Works Council shall report on the activities of the body, in accordance with national practice. They must not thereby disclose any company secrets.

			groupe d'un seul Etat	
Bilia AB	SF	Sep-97	non précisé	After the meeting, a communiqué will be prepared in cooperation between the Works Council's executive committee and the undertaking's representative. This communiqué will be distributed to all employees in the countries concerned in their national languages. In addition, national employees' representatives shall reach an agreement with company representatives regarding a practical method of supplying information and follow-up in different countries.
BLUE CIRCLE INDUSTRIES	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	After the meeting, the Secretariat will prepare and circulate the Minutes of the Forum within three weeks. They will also prepare a brief summary of the main items for circulation within one week.
BNP	FR	10/07/96	Syndicats d'un seul Etat	The minutes of each meeting shall be drawn up in French and in English by the Human Relations and Resources Management of BNP. A draft shall be sent to Council members who, within a period of one month, may inform the Human Relations and Resources Management of any modifications they would like to see made in this draft.
BOC Group	UK	21/06/96	non précisé	At the end of each BOCEF meeting a summary of the discussions will be agreed with the Employee Chairperson (see 3. 10) and made available in the required languages and communicated locally via the normal Company communication channels.
BOEHRINGER INGELHEIM	DE	25/06/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The minutes of the meetings of the European Forum or the European Forum Committee shall be drawn up by the Secretary and signed by the Chairman and the Vice-Chairman together. The translation will be assumed by the local management. The minutes will be sent directly to each participant and (through the country managers) to each Boehringer Ingelheim Company as soon as possible. Notwithstanding the right of the Employee Representatives to inform their respective employee representative body or bodies, it will be the responsibility of the local management to inform the employees of the country.
BOLS WESSANEN	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	The EWC will have the right to meet each other after the meeting with the management. The management and the Executive Committee of the EWC will be responsible for the minutes and the short publication report. A draft of the minutes and the short publication report will be drawn up within one month after the meeting. These minutes and the short publication report are to be approved by the management and the Executive Committee. The other EWC members should react within two months of circulation. After that period the minutes and the short publication report will be considered as definite. In situations in which there is a local information and consultation body, the minutes of the joint meeting of the EWC and the management will be distributed to the members of the local body and, if necessary, it will be explained in that body's next meeting. In situations in which there is no such body, the local management and the involved EWC representative will have to reach mutual agreement about a reasonable method.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	non précisé	A debriefing meeting may also be held at the end of the day on which the Council Meeting takes place if the Employees' Representatives consider it necessary. The Company shall bear the expenses within reasonable limits. Minutes shall be drafted in each of the languages of the participants and sent out to each participant within a maximum of four (4) weeks after the meeting. This shall be made possible with the secretarial support made available to the Council by the Management. The Management and the Liaison Committee may propose amendments and shall agree on the final text before it is sent out to companies within the Group. The Committee may also draw up and circulate statements on matters arising during the meeting.
BORD NA MONA	IR	31/07/96	Syndicats de différents Etats	After the meeting a communiqué, agreed by management and employee representatives outlining items discussed during the meeting will be issued to the European workforce.
BOREALIS	DK	26/01/94	non précisé	A separate Cooperation Conference will be held once or twice a year to discuss on-going matters. Participants are 40-50 persons representing personnel groups and company key managers. Participants of the conference could be for example: Members of the Corporate Cooperation Council; Employee representatives from each country; Employees health and safety representatives; Site managers; Other relevant interest groups depending on the agenda of the meeting.
Bosch	DE	29/04/98	Représentants de différents Etats	Minutes shall be drafted of each meeting of the EC which shall be signed by the Chairman of the EC and a representative of the Company Management and translated into the respective national languages. INFORMATION AT THE COUNTRY LEVEL The staff or the staff representations shall be informed as to matters which are treated in the EC in conformity with No. 2 in the customary national form as soon as possible after the meetings of the EC. For these purposes the translated minutes of the meeting shall be passed on to the respective management. Such management shall in turn provide the minutes of the meeting to the representatives of the staff. If there is no staff representation, the staff shall be informed in the customary national form as to the minutes of the meeting. The EC members shall make use of the bodies existing in their respective countries (for example, company group works council/general works council) and routine meetings to report on the annual EC meeting. If there is no comparable body, the EC members of a country may meet together once annually to report on the EC meetings with one staff representative respectively from the locations represented by them for a one-day meeting. Any modes of procedure significantly deviating herefrom shall require the prior written consent of the respective management. For local staff representatives not represented in the EC, participation in the reporting shall be in accordance with the required interest representation within the framework of the respective national regulations. It shall be ensured that one representative of the respective location may take part in the reporting. In addition, the members of the EC and BC may use the communications resources available to them to exchange information within the framework of this Agreement.
BOSCH-SIEMENS HAUSGERÄTE GMBH	DE	09/09/96	Représentants de différents Etats	Minutes shall be drafted of each EC meeting. They shall be signed by the chairperson of the EC and the management and translated into the respective national languages. The BSHG management shall ensure that the employees and employees' representation bodies are informed and consulted on matters dealt with in the EC in accordance with Section 2, in the form customary for the country and as near in time to the EC meetings as possible. The companies' management in the individual countries shall receive the same documents as the EC members for this purpose.
BOUYGUES	FR	05/05/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Secretariat shall be responsible for keeping minutes of the proceedings of the Council's plenary sessions and said minutes shall be submitted to the Chairman for approval.
BP CHEMICALS LIMITED	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	Reports of the meetings and copies of the presented slides, unless confidential, will be circulated to attendees and the line management in BP Chemicals within one week of the meeting taking place. They will be used by Management as the basis for wider employee communications and will exclude any confidential information. Reports will be made available in the 3 major European languages (English, German and French), and within reason in any other native language, upon request of a delegate.
BP OIL	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	Reports of the meetings will be circulated to attendees and senior line management in Oil Europe as soon as possible after the meeting takes place. It is intended that they should be communicated to employees throughout Oil Europe as widely as possible. They will exclude any confidential information.
BPB	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The members will be kept regularly informed about events relating to the Group, in addition to various internal publications or circulars. This information will be published in a digest prepared once every quarter and can be a summary or compilation of existing publications.
Braas	DE	29/11/95	Représentants de différents Etats	It is intended that information, of a not expressly confidential nature, on the deliberations of the working group or European Works Council shall be given to all employees in detail and as quickly as possible. To this end, a joint communiqué on the meeting by the Management and the working group or European Works Council shall be provided to all employees at all production sites. The Management shall assume responsibility for the preparation and translation of the minutes of the joint meeting. The minutes shall be approved by the board of directors and the Management and distributed to the members.
BRIDGESTONE / FIRESTONE	JAP	10/09/96	non précisé	The Meeting Coordinator appointed by the Chairperson is responsible for drafting the minutes on the content and outcome of the annual and exceptional meetings to the exclusion of any confidential information. These minutes shall be circulated to the local management of all the Group's units and to the Employee Representatives of the BFEEC for the information to all employees.
British Airways	UK	18/09/96	Représentants de différents Etats	A further meeting can be held in the afternoon after the general meeting.
BRITISH STEEL	UK	31/07/96	non précisé	It is intended to communicate the proceedings of the British Steel EWC as fully as possible across the Group Undertakings in the EEA. The Joint Secretaries will prepare a written statement of the key issues (omitting any confidential material) discussed at the meeting and British Steel will make this available to all employees.
British Telecom	UK	Dec-95	Syndicats d'un seul Etat	It is intended that the proceedings of the BTECC insofar as they do not contain confidential information, should be communicated as widely as possible to all employees. The professional and consistent handling of feedback from the Council is therefore of great importance. The Company's Joint Secretary of the BTECC will be responsible for clearing all communications from the BTECC
Bühler	CH	19/09/96	non précisé	Joint minutes shall be kept of the meetings, in which it shall be stated clearly which information the members of the EWC may communicate to the employees of the undertakings set out in Appendix I of the present agreement and which information is to be treated confidentially. The minutes shall be signed by both partners and distributed as rapidly as possible. The minutes secretary shall be provided by the group management. The members of the EWC shall report on their activity in the undertaking they represent in accordance with Appendix I of the present agreement. No company or business secrets may thereby be disclosed.
BULL	FR	30/09/92	Syndicats de différents Etats	The plenary meeting will be followed by a half-day to permit the summary of discussions.
Bunzl Fine Paper	UK	26/07/96	Représentants de différents Etats	The proceedings of the Forum are intended to be communicated as widely as possible to all employees and this will be done by way of a joint statement circulated initially in draft form by the Secretary to all members for comment and, subject to the approval of the Chairman of the Forum, prior to being issued for notice board posting. The joint statement will also be provided personally for all members of the Forum and Bunzl Fine Paper Europe senior managers and may be copied by them to others inside Bunzl Fine Paper Europe, as well as by the Secretary, to senior Bunzl plc managers, at their discretion.
Burelle	FR	18/09/96	Syndicats européens et d'un seul Etat	At the end of the meeting, the management and the secretary of the Council shall write the minutes of the meeting jointly. This document shall be sent to each of the members within the month following the meeting.

Regent, Sabrina (2007), La négociation collective à la lumière de la directive 94/45 CE : réflexions sur les rapports

			représentants d'un seul Etat	
CABOT	USA	10/09/96	Représentants de différents Etats	The Central Management will be responsible for drafting summary minutes on the content and the outcome of the Annual Meeting, subject to Article 17 hereof. The mastercopy of these minutes shall be drafted in English. Such minutes are to be agreed upon between the Central Management and the Secretary. The Central Management shall send these minutes to the National Representatives and to local management Central Management shall arrange for a translation in the respective national languages.
CANON	JAP	31/05/96	non précisé	A representative of Management appointed by the Chairman of CECC shall act as Secretary of the CECC meeting. The Secretary shall prepare, in consultation with the Preparatory Committee, the minutes and/or the communiqué of the CECC meeting, which will then be forwarded to the participants and local management within two weeks after the meeting has taken place. The issues discussed during the CECC meetings, insofar as they do not contain confidential information, should be communicated as widely as possible to all Canon employees, by the communiqué mentioned in Article 12 or in another appropriate way, but not outside the Canon organisation.
CARGILL	USA	24/06/96	Représentants de différents Etats	The Cargill Employee Team is primarily responsible for dissemination of information to the employees through existing Cargill channels: works councils where they exist, and other forms of communication with the assistance of local management otherwise. No minutes, reports or other written communications shall be distributed to the employees without the approval of both the Management representative and the Select Committee. Minutes shall be approved and signed by both the Chairperson and the Chairman of the Cargill Employee Team. The agenda and the minutes will be translated into the official language(s) of the countries whose units are represented in the Cargill Europe Association. Translations shall be provided by qualified and approved translators, and (where practical) consistency will be ensured by using the same translators for successive translation tasks.
CarnaudMetalbox	FR	07/06/96	Syndicats européens	Jointly agreed Minutes will be published in English, the business language of the Group, which shall be the only definitive record of the proceedings. Translation will be undertaken by the Division to meet the needs of each country. 4.9 A jointly agreed Bulletin containing a short summary of the proceedings will also be issued immediately after each meeting. 4.10 Distribution of information on Forum discussions will be the responsibility of the Division. The Co-ordinator/Secretary will send agreed communications to all Forum Members and to all EU locations through existing channels of communication as soon as possible after each meeting, so that employees are kept informed.
CARRIER EUROPE	USA	11/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The minutes or European Forum meetings shall be agreed by the Employees' Secretary and the Management Secretary and signed. To assist with the communications of matters discussed at the European Forum, the Management Secretary will meet with the Employee Representatives Committee on the day of the European Forum meeting to prepare and agree upon a short Communiqué. The Management Secretary shall be responsible for communicating such communiqué to all employees of the Companies through the established in-company communications processes such as newsletters, notice boards, comité d'entreprise, Works councils, employee meetings, and any other such communication process that may be agreed between Local Management and the Employee Representative.
Chargeurs International	FR	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Minutes of the Institution's meeting shall be drafted in French by General Management and submitted to the Secretary before being translated in the languages of members of the Institution. The minutes shall then be circulated to all members of the Institution and to the management of subsidiary companies, the latter having the responsibility of distributing these minutes to local bodies of personnel representation.
Clariant	BE	01/06/96	Syndicats d'un seul Etat	The President or his deputy shall draft the minutes of the meeting and forward it to all participants. However, it is the duty of all representatives to inform the workers of their country or region of the discussions within the Forum.
CLUB MEDITERRANEE	FR	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Furthermore, the Liaison Office shall hold a meeting once a year with the Chairman (during the low season between summer and winter, in October or November). The minutes of the plenary meeting shall be established in French by the Human Resources Management of the Group. The minutes shall be distributed to the Council members, accompanied by translations in their respective languages, by the Human Resources Management. The managements of the various countries concerned shall also receive a copy of the minutes.
Coca Cola	USA	27/03/98	Représentants de différents Etats	That Coordination Committee must agree upon the minutes of the CCCF meeting before is disseminated to the participants of the CCCF meetings. Between meetings management will use established communication mechanism such as electronic mail, etc. to inform and consult with the EEC as appropriate. A summary version (common statement) of the minutes of the CCCF meetings shall be prepared by the Chairperson and the Vice Chairperson within six weeks and approved by the Coordination Committee before circulation to all employees of the Group, following local practices. The Chairperson and the Deputy Chairperson of the CCCF will be responsible to provide minutes of the meetings. The text of the minutes will be available to all employees of the Group upon request, excluding confidential information. Local translation will be provided.
Cockerill Sambre	BE	26/08/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The members of the European Works Council shall report on the activities of the European Works Council in their countries in conformity with the national legal and contractual dispositions and customs, and in the respect of this confidentiality.
COLGATE PALMOLIVE	USA	19/09/96	non précisé	The minutes of the Forum meetings will be agreed to by the Secretary and the Chairperson. If there is a disagreement over the content or interpretation of minutes, the Chairperson will make the final decision, duly noting the objection raised by the Secretary in writing. The Chairperson will be responsible for distributing the minutes to the CP Human Resources Directors in each country who will distribute such information through normal channels. Employee representatives will inform employees of the results of the meeting in accordance with local custom.
Commercial Union	UK	09/09/96	Syndicats européens	Facilities will be provided at the end of the Council meeting for a short review discussion by employee representatives provided that this is not extended to a third day of meetings.
COMPAGNIE LAITIERE EUROPEENNE	FR	19/05/98	Syndicats de différents Etats	Minutes of the meetings of the European Group-Level Works Council shall be drawn up by the secretary of the Council and signed by the chairman and the secretary. They shall be sent to fullmembers of the Council and to the Group central trade union representatives at the latest two months after the meeting.
Compass	UK	19/05/98	Syndicats européens	The Central Management and CEC Secretary will be responsible for the writing-up of the minutes from the CEC meeting. The final version (reference copy) of the minutes will be written in English. The CEC Secretary will be responsible for the circulation of the Minutes to CEC Representatives to inform their constituencies of the outcome of the meetings. Central Management must also ensure that all employees represented through the CEC are fully and correctly informed of the content and outcome of the CEC meeting.
Constructor	NV	04/09/96	Syndicats de différents Etats	In collaboration with the EWC's work council, the Management shall after the meeting prepare and make available information to all of the employees.
COOPER INDUSTRIES	USA	18/09/96	non précisé	Following the meeting a joint statement will be prepared outlining the main points of discussion raised at the meeting for circulation to all establishments for onward briefing to all employees. Preparation of the statement may take an additional day on the part of some members of the Forum.
CORNING	USA	18/06/96	Syndicats de différents Etats	The Working Group will prepare a draft of the minutes of each annual meeting, and of each meeting for an exceptional event. The Working Group will submit that draft to management for comment. The Working Group will give fair consideration to management's comments, but will not be required to accept or act on those comments, except for comments regarding the deletion of confidential material in accordance with Article 13. The final version of the minutes will be communicated by the Working Group and/or the Committee to the employees of all Corning companies. Approximately four months before each annual meeting, management will assess the significant changes, if any, that have occurred to the identity of the companies, and/or to the size of the companies, which are subject to this Agreement. If such changes have occurred, management will send the members of the Working Group information on those significant changes
COURTAULDS	UK	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Immediately following the EWC meeting, a joint summary report of the proceedings will be prepared and agreed between the steering committee and the appropriate senior Company executive. The report will be issued as soon as practicable, to provide a common basis for communication about the meeting to employees in Europe. Exceptionally, the facility may also be given, if mutually agreed, for the employee representatives to meet among themselves after the EWC meeting.
CPC	USA	10/09/96	Syndicats de différents Etats	The minutes and basic documents of the EEC meetings will be translated by the national companies into the local languages. In cases of interpretation the original English text will be referred to. A summary record of the plenary meeting shall be drafted in French and in English by the D.H.R.G. of Crédit Lyonnais S.A. and sent to all staff representatives via the management of the subsidiaries or branches for which they work or made available directly in the case of staff representatives employed by Crédit Lyonnais S.A. Any requests for amendments shall be sent to the D.H.R.G. within the space of two months so as to be taken into account before circulation of the summary record.
DAF Trucks	NL	17/09/96	Représentants de différents Etats	EURODAF may also meet separately if financial resources permit. Report : Two weeks following a EURODAF meeting the secretary shall issue a provisional report to all the members/employee representatives and the members of the executive committee who were present at the meeting./Each of these members may submit remarks with respect to this report to the secretary./Four weeks following the meeting a subsequently amended report shall be issued to all the member/employee representatives and the members of the executive committee./The report shall be approved at the following meeting of EURODAF. Following every meeting of EURODAF the permanent members/employee representatives shall have the right to inform the members of the local works council and the employees in a manner that conforms with the customary practices and arrangements in each local branch.
DAIMLER BENZ	DE	25/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	With cross-border cooperation within the Daimler Benz group with other, the Committee is permitted to consult with other employees in order to disseminate the information throughout the cross-border companies and also to encourage consultation through a Committee. Only those employees who are involved in the essential or the fundamental realization of the goal of cooperation will be participating. Details included in this are the unit cost and the current agreements which have been settled upon. As far as such information committees are formed, these are part of the business partnership not represented in the European Work Council of the Daimler Benz group. The employees and the employee-elected representatives on the supervisory board will also take into account foreign operations and those operations which have no members dispatched to the European Work Council. Therefore, it is important to include them with regard to the dissemination of information and the contents of the meetings will need to be disseminated through current procedures listed under point 9 as well. To this goal, the contents of the discussions of the European Work Council with the management will also be put down in writing, in effect creating meeting minutes, and these will also be disseminated to the current representatives and to the management. This is an important part of the distribution of information and the translation of the minutes for the employee-elected representatives to the supervisory board who will also inform and further consult. In the event that there is no employee-elected representative to the supervisory board, then the employees will be informed and consulted directly on the basis of the minutes from the meeting. The members of the European Work Council will inform the employee-elected representative to the supervisory board and the employees of the enterprise that is the company/enterprise and that will be part of the current understanding with the management or the individual members of the European Work Council itself. The current management will lead proposals and retrospective reports on the consultation and the

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective et hétéronomie
entre autonomie collective et hétéronomie

				further discussion with the management and the Committee of the European Work Council.
Dalgety	UK	28/02/97	Représentants de différents Etats	During the course of the year, Dalgety management will use the established mechanisms (outside the DEF) for information and consultation purposes. Following the meeting the secretary will produce a record of the meeting and an employee briefing which will be agreed with the co-ordination committee.
DANFOSS	DK	18/09/96	Représentants de différents Etats	The secretariat of the chairmanship shall prepare minutes of meetings. Minutes shall be approved by the chairmanship, hereinafter the secretariat shall provide translations to the appropriate languages and distribute said minutes to the members and to the managements of the companies involved. The further dissemination of said information to employees shall be the responsibility of the management and EICF members in the respective countries. present. As a direct extension of the meeting with the management, a brief follow-up meeting may be held at which the EICF is able to exchange experience/views and discuss further activities.
DANISCO	DK	07/05/96	Représentants de différents Etats	As and when agreed with the Executive Board, the council committee of the Employee Council shall brief the employees at each individual workplace about the work carried on by the Employee Council. This briefing shall be made via Danisco's Communications Department in the languages spoken in the individual countries.
DAVID S. SMITH	UK	03/09/96	Représentants de différents Etats	After any EWC meeting a communiqué will be drafted by Management for agreement between Representatives and Management. The communiqué will be circulated to all Representatives, and Management and Employees in line with local practice. The communiqué will be in English and the English version will be the definitive record of proceedings.
DE LA RUE	UK	1996	non précisé	Facilities will be made available for the employee representatives to hold a debriefing meeting immediately following the Forum meeting. It is intended that the discussions of the Forum insofar as they do not contain confidential information, should be communicated as widely as possible to all employees. A jointly agreed statement summarizing the key points arising from the meeting will be produced and circulated to all sites for onward briefing to employees.
DEERE & COMPANY	USA	17/09/96	Représentants de différents Etats	After each meeting minutes shall be drawn up in agreement with the central management and the select committee. The minutes shall be translated into the requisite languages.
DELCO	USA	10/06/96	Représentants de différents Etats	Minutes of the meeting will be taken by a secretary appointed by DEE to carry out the task. They shall be signed off by the co-chairs before being circulated to all the Forum Representatives for their information. Immediately following the Forum Meeting a communiqué will be agreed between the secretary and the liaison committee. This communiqué will be made available to all employees by a distribution method agreed at plant / location.
DELPHI	USA	10/04/96	Représentants de différents Etats	The Secretariat with management will prepare the communication report after the annual meeting or after a special Committee meeting. After each committee, the joint communication report will be posted to each site of the companies listed in Schedule 1 as mentioned in Article 5.3 with the involvement of the country/local management and members of the Committee according to the country/local communication practices. After each Secretariat meeting, the joint communication report will be sent to the committee members.
DEUTSCHE BABCOCK	DE	Aug-96	Comité d'entreprise de différents Etats	Minutes are to be drawn up of each meeting of the European Circle in agreement between the Group management and the executive board. Such minutes shall be provided to the members in the respective national language. The production sites not represented in the European Circle shall also receive the minutes.
DEUTSCHE BANK	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	An internal follow-up discussion can be scheduled for the day after the meeting if circumstances require this. One additional meeting can be conducted each year if this is requested by the Bank or more than a quarter of the delegates, who must include representatives from more than two countries. Topics at such additional meetings are restricted to issues which have a considerable impact on the employees for whom this agreement is valid. Otherwise these meetings are subject to the same regulations as the regular annual meetings.
DHL	NL	04/07/96	Représentants de différents Etats	The Chairperson, or the Secretary, shall be responsible for drafting the minutes of the DHL E.I.C.C. meetings which will not include confidential information. An agreed record of each meeting shall be circulated within one week after the meeting by the local management of all Companies to the local employees' representatives.
DMC	FR	31/01/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Meeting minutes shall be drafted by the Secretary who then submits them to the Chair for approval. Management shall take care of translating these minutes in the relevant languages and ensure that these minutes are distributed to all members of the European Works Council. During the preparatory meeting only, the European Works Council may seek the assistance of an economic expert of its choice in order to peruse the economic data provided by the Group; he or she will receive the same informative material as members of the EWC and at the same time. The maximum amount allotted by the company for this expert shall be 50,000 FF.
DOMO	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The secretary shall be responsible for drawing up the record of the plenary session thereby taking account of the fact that certain subjects discussed come under the confidentiality obligation and therefore cannot be publicised. The official version of the record shall be drawn up in Dutch. The translation of this record into German and French shall be done by the central management. It shall be forwarded to all members for their comments, which shall be submitted within a month to the secretary and chairman, who shall then together draw up a final draft record, which shall be presented at the next session of the EWC for the signatures of all of the members.
Dow	USA	02/09/96	Représentants de différents Etats	Without prejudice to requirements concerning confidentiality, the European Employee Forum shall inform the representatives of the employees of the establishments or of the undertakings of the group of the content and outcome of the information and consultation procedure carried out. In case of exceptional circumstances, the central management and the select committee will determine how the employees will be informed.
DU PONT DE NEMOURS	USA	28/01/95	Représentants de différents Etats	Central Management will provide secretarial facilities and be responsible for drafting the minutes on the content and outcomes of the ECN meeting, subject to the confidentiality clause in this agreement. The master copy of the minutes will be drafted in English and will be agreed, and signed as such, by Central Management and the Co-ordinating Committee. Minutes will be issued to ECN members and local Managements within 2 weeks of the ECN meeting. The minutes will form the basis of a common statement, drafted in English and agreed and signed as such, by Central Management and the Co-ordinating Committee, to be communicated through existing country communication processes, at a specified time. Employee Representatives will work with their country Management Representatives and other relevant management resources (for example, Public Affairs) in their respective countries, to develop a communication package, in local language. In the event of any misunderstanding of intent or meaning, the English language will prevail. This process will not affect existing communication channels which are currently available, nationally, to Employee Representatives.
Duracell	USA	20/09/96	Représentants de différents Etats	Eurocom members may communicate with each other and the Eurocom Co-ordinator as required to prepare for Eurocom meetings. The time given to this should be consistent with dealing satisfactorily with the issues in question. Any areas of doubt should be referred to the Employee Representatives line manager who will take up the matter with the Eurocom Co-ordinator. 8.2 The Eurocom Co-ordinator and the Select Committee will jointly prepare a Summary of Eurocom meetings (excluding confidential information). This Summary will be distributed in the first instance to all Unit Managers, Regional/Area Directors and the Employee Representative. This applies for the Annual Meeting and for Exceptional Meetings of Eurocom. The Unit Managers and local Eurocom Employee Representative shall jointly agree the process for communicating that Summary to all employees covered by this Agreement.
DYNAMIT NOBEL	DE	05/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The minutes shall reflect the results of the meetings. The undertaking shall ensure that the minutes are translated into the respective languages of the delegates' countries, but at least into English, French and Spanish. The country delegates shall be responsible for informing other employees' representatives within the Group in their countries and shall make themselves available as contacts.
Dyno	NV	18/06/96	non précisé	It is the responsibility of corporate management to inform the employees in all units about the content of and results from the meetings by making the agendas and minutes from the meetings available in the local language. This does not apply to items that are subject to conditions of confidentiality. Minutes from the meetings shall be available in English for members of EWC within two weeks, and available in local language within 6 weeks after the EWC meeting.
EDS	USA	03/07/96	Représentants de différents Etats	To maintain the flow of information and communications between EWC representatives, and to ensure the smooth running of the EWC, a Steering Committee will be established, made up of two employee representatives from different countries and the Human Resource Manager of EDS in Europe. Each ordinary meeting will approve two employee representatives who will be in office until the next ordinary meeting ends. The Steering Committee will prepare and organise meetings of the EWC. European Human Resources will arrange the meeting place and provision of technical equipment, simultaneous translation, accommodation and travel facilities in accordance with the instructions of the Steering Committee. At the end of each EWC's meeting, a summary of the discussion will be made, jointly by management and employee representatives, in order to inform all the employees of the results of the meetings as quickly as possible. In accordance with the principles set out in this agreement and subject to the confidentiality provisions set out in this clause, the parties agree that the discussions which occur during a EWC meeting should be disseminated to all EDS employees in the various companies and subsidiaries of EDS in Europe.
ELECTROLUX	SV	16/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	After the meeting a communiqué will be agreed between the Employee Representatives' Steering Group and the Management Co-ordinator. This Communiqué will be circulated to all members of the EWC. In order that everyone in the relevant Countries is informed of the deliberations of the EWC this communiqué will be published both in "hard copy" and via the electronic news channel. This communication will again be written in English. This version and not translated versions will be the definitive record of proceedings. It is acknowledged that there may be a need to give a more detailed account of the EWC proceedings to local employee representatives than the summary outlined in the agreed communiqué. The following procedure should be adopted: a) In countries with existing consultative machinery the next meeting of the relevant body will be appraised of the discussions of the EWC. b) In countries where no such machinery exists representatives of the local Coordination Centre and the local trade unions will agree on the most suitable method of feedback.
ELOPAK	NV	20/09/96	Représentants de différents Etats	The WP will sign and send the minutes of the meeting to the participants and local management within 2 weeks after the meeting taking place. As far as information for local employees is concerned, local Work Councils will be informed during their next meeting. In operations without Work Councils, local management shall make agendas and minutes available in local language.
ENI	IT	19/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	At the end of the session minutes will be drawn up and, translated into the aforesaid languages, sent to all the company union representatives.
ERICSSON	SV	18/01/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	A Working Team will be established, consisting of three Employer Representatives and three Employee Representatives from the EEC. The task of this group is to act as a secretariat to the Corporate Management and to the EEC. They will also be responsible for the preparation and distribution of minutes.
ERIDANIA BEGHIN-	FR	08/03/95	Syndicats européens et	The minutes of the meeting of the EICC of the group Eridania Beghin-Say shall be drawn up by the Chairman after consulting the Secretary. It shall be drafted in three languages (English, French, Italian) and sent, with documents where

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

entre autonomie collective et hétéronomie

European University Institute

SAY			représentants de différents Etats	appropriate, to the permanent delegates and deputies of the EICC.
FERRERO	IT	08/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The report on the meeting and any preparatory documents are written by the President after consultation with the EFC secretary. They are written in four languages (Italian, English, French and German) and are sent to the delegates.
FIAT	IT	18/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	European Trade Union Institute 3 Minutes from the meeting will be drawn up and translated in the above mentioned languages, by Company Management, and will be sent to the members of the European Works Council and to the representatives of Countries not present on the European Works Council (to whom applies the procedure of Art. 3, para. 2), as well as to the Personnel Directors of the affected Companies.
FORD	USA	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The joint meetings between the Central Management and the FEWC will be minuted. The minutes will subsequently be distributed to all participants and will be included in the decentralized information and communication procedure.
Fortis	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	The Executive Board may convene one or more additional meetings if it considers it useful or necessary to give additional information and to discuss it between two meetings. As soon as possible after a meeting, the draft minutes shall be reviewed by the Chairman of the EWC and the representative of the Executive Board, and then distributed to the members of the EWC. The final draft minutes will be submitted for approval to the EWC and the representation of the Executive Board at their next common meetings.
FRAMATOME	FR	16/02/96	Syndicats de différents Etats	After the plenary meeting, a summary document, whose contents are decided by the President or his representative and the secretariat, shall be distributed to the members of the "Comité de Groupe Européen", to the works committees, and to the central labor union representatives. It shall also be sent to the management of all the European companies in order to be put on the notice boards.
Franke	CH	01/02/96	Représentants de différents Etats	The chairperson shall draft minutes of each meeting of the Forum, which he shall then send to each participant.
Fujitsu	JAP	20/09/96	Représentants de différents Etats	Shortly after each meeting, an agreed summary statement that reflects the output from ECF meeting will be issued. This statement will be translated as required. Employee Representatives will provide feedback to and from the employees they represent using mechanisms agreed at local level.
GALLAHER LTD	USA	28/08/96	Syndicats de différents Etats	Either Central Management or the Select Committee may at any time give written notice to the other concerning any of the transnational matters referred in Article 2.4 hereof which may have arisen unforeseen and which have a significant effect on the interests of the Group's employees. If possible any such matter shall be addressed at the next annual meeting of the Forum. If this is not possible a meeting between Central Management and the Select Committee will be arranged.
GAN	FR	27/08/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Summary minutes, normally no more than four pages long, of each plenary session and covering the main questions discussed in the course of the meeting, shall be drafted in French by the Human Resources Division, within fifteen days of the meeting. The Secretariat shall approve the summary minutes within three weeks of their receipt. Within three weeks of such approval, the Human Resources Division of the Group shall translate the summary minutes into the national language of each country represented on the European Committee. Once translated, these minutes shall be sent to the full members of the Committee, in their national language, through the Secretary of the Representative Body. Exhaustive minutes of each plenary meeting shall be drafted in French by the Human Resources Division. These minutes, which are not intended for general circulation, nor approval, shall be given as such to the Secretary of the Representative Body. The mission of the Secretariat shall in particular be to approve the minutes of the annual meeting drawn up by the Group Human Resources Division, provide for liaison with members of the Committee between plenary meetings.
GATE GOURMET	CH	13/08/96	Représentants de différents Etats	The Secretary of the Forum Europe will take the minutes of the meeting. The Secretary will submit the minutes to the Steering Committee for approval at the latest 1 week after the meeting and is responsible for the distribution of the minutes to the elected Employees' Representatives in the Forum Europe and the unit Managers. The Chairman will give the current number of Employees' Representatives in the Forum Europe to the taker of the minutes and will verify their presence through roll call. The minutes will contain the summarized information that may be passed on to the local Employees' Representatives without breaching confidentiality.
GEBERIT	CH	21/08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The employee delegates shall inform the staff they represent in their countries of the essential information and discussion content of the EF in a suitable manner. The Group Management shall ensure publication of the information in the employee newspaper entitled "INFORM". In the case of employees outside the distribution area of INFORM, the respective company management shall pass on the relevant information to the workforce.
GEC ALSTHOM	UK/FR	30/05/96	Syndicats de différents Etats	The notes of the Forum will be prepared in English and translated by agreement with management in each country. Distribution procedures will be agreed between management and Forum members in each country.
GEHE	DE	20/09/96	Représentants de différents Etats	Minutes shall be drafted on the outcome of the meetings. Such minutes shall be made available to the participants and the management board of GEHE AG.
Gemeentekrediet -Crédit Communal	BE	24/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The procedure for the approval of the minutes and their distribution to employees shall be specified in the rules of procedure.
GENERAL ACCIDENT	UK	01/07/96	non précisé	A summary written record of the meeting shall be circulated to all members of management and staff within six weeks of the date of the meeting. For the purpose of briefing all relevant employees on the deliberations of the annual meeting, a summary written record will be passed to management of operations for distribution throughout the operating unit. In addition to this summary record, GAEN members may, if they choose, produce and distribute written and verbal reports on the annual meeting providing that the stipulations regarding confidentiality outlined in the following paragraph are maintained.
GENERAL MOTORS	USA	16/09/96	Représentants de différents Etats	Minutes of the meeting will be taken by a secretary appointed by management to carry out the task. They shall be agreed and signed off by both Chairpersons before being circulated to all the Employee Representatives for their information. The minutes will be translated and distributed as soon as possible but not later than 3 months after the meeting.
GENERALE BANK	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Minutes of each meeting of the European Committee shall be drawn up by its Secretary in conjunction with the Deputy Secretaries. Following approval by the Chairman, these minutes shall be sent to all the members and alternates with a view to their final approval at the next meeting of the European Committee. (4) A communiqué detailing all the major items dealt with during the meeting of the European Committee (with the exception of confidential information) shall be drawn up within a month by the Chairman in conjunction with the Secretary and shall be widely distributed throughout all the companies within the group and in all the countries covered, in order to keep all of the staff informed.
Georg Fischer	DE	08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Delegations will be allowed adequate time for subsequent discussions.
Gerresheimer	DE	19/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The committee of the European Works Council shall meet regularly three times a year. It shall perform the day-to-day business of the European Works Council. After prior agreement, information from the Group management may also be transmitted at the committee meetings. Minutes are to be kept of the meetings with the Group management as well as of the internal meetings of the employee representatives which will be distributed to the participants translated into the respective languages.
GKN	UK	07/11/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Following each Forum meeting, briefing notes for Employee Members, and a communiqué for all employees will be agreed between the Administration Sub-Committee and the Management Co-ordinator and Secretary. The Company will circulate the communiqué to Employee Members. Copies will be sent to the Management of all subsidiaries in the European Union and the European Economic Area who will be responsible for distribution to all employees.
GMAC	USA	30/05/96	Représentants de différents Etats	Minutes of the Forum Meeting will be taken by a secretary appointed by the Management who shall be entitled to attend Forum Meetings for this purpose. The minutes, which shall be in English, shall be signed off by one member of the Liaison Committee appointed by the Liaison Committee for this task and one member of the Management. Thereafter the minutes shall be circulated to all Employee Representatives for their information as well as any other person or party specifically designated by the Management in writing without prejudice to Article 15 below.
GRUNDFOS	DK	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	For companies with a works council or the like this council will be informed on the next meeting by the local management. For companies without a works council or the like, the local management will decide, how the non-confidential content of the minutes of meeting is to be published most properly. This is done in co-operation with the local employee representatives. The MANAGEMENT takes care that written minutes are drawn up and counter-signed by each member of the Presidency. Then the minutes are sent to each member of the FORUM and to the management of each company in the Group.
Gruner + Jahr	DE	01/07/96	non précisé	Minutes shall be made on each meeting of the EWC. Such minutes shall be signed by the Chairman and an additional member. A copy of such minutes is to be sent to each EWC member in his local language. The minutes of joint meetings shall be agreed with the Group Management Board and, in accordance with § 9, shall be made available to the members of the EWC and to the employees or employee representations of the companies and undertakings which have no representation in the EWC.
GUINNESS	IR	05/09/96	non précisé	During the course of the year, Management will use the established mechanisms (outside the GEF) for employee communication at national and/or local levels to ensure that employees and their representatives are informed and consulted on issues that relate to their undertaking. This does not preclude the recalling of the GEF on significant issues. The Company will appoint a secretary to the GEF who will be responsible for producing a record of the meeting and a brief for onwards communication for all employees within Guinness European Operations which will be agreed with the Company and Employee Representative Chairpersons.
HAMILTON	USA	13/06/96	non précisé	The minutes or European Forum meetings shall be agreed by the Employees' Secretary and the Management Secretary and signed. To assist with the communications of matters discussed at the European Forum, the Management Secretary will

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

				meet with the Employee Representatives Committee on the day of the European Forum meeting to prepare and agree upon a short Communiqué. The Management Secretary shall be responsible for communicating such communiqué to all employees of the Companies through the established in-company communications processes such as newsletters, notice boards, comité d'entreprise, Works councils, employee meetings, and any other such communication process that may be agreed between Local Management and the Employee Representative.
HANSON BRICK	UK	11/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	After the meeting, the Secretary will prepare and send the Minutes to the Members of the Forum within three weeks, prior to wider circulation. It is intended that the Minutes of the Meeting be communicated as widely as possible to all employees, using normal local arrangements. If confidential or price sensitive matters are discussed, the Chairman may authorise the publication of two sets of minutes. The full set will be distributed to Euroforum members only, the other for wider circulation. The elected members of the Euroforum have the right to organise a postmeeting in the afternoon following the effective meeting.
HANSON ELECTRICAL	UK	09/09/96	Représentants de différents Etats	After the meeting the Forum secretary will prepare draft minutes for consideration by the employee representatives co-ordinator prior to circulation to members of the Forum. The Forum secretary will liaise with the employee co-ordinator on any communication following the Forum meeting which will be communicated as widely as possible to all employees of Hanson Electrical according to national and local custom and practice.
HEBEL	DE	19/12/95	non précisé	The Secretary shall keep the minutes of every meeting and shall send them to every EWC member and alternate within two months. The minutes shall be signed by the Chairman and the Secretary.
Hella	DE	18/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members shall be responsible for passing on the information obtained in the EEF to the employees in the companies and establishments sending them in a form appropriate to respective national practices. They are, in this regard, obliged to preserve the strictest confidentiality vis-à-vis third parties concerning information designated as confidential by Central Management.
HERBERTS	DE	21/03/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the "Committee for European dialogue" can pass on the information to the staff in their companies in a suitable way.
Hercules	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	The President of Hercules Europe (Chairperson) will provide secretarial facilities and be responsible for drafting the minutes on the contents and outcome of "Euro-Forum" meetings, subject to the confidentiality clause in this Agreement. The minutes will be drafted in English and will be agreed and signed as such, by the Chairperson plus the Spokesperson and will be adopted by "Euro-Forum". Minutes will be issued to "Euro-Forum members and local management.
Hewlett-Packard	USA	30/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The network is designed to enable the proper functioning of the "Transnational Information and Consultation" process as provided for within the present agreement. On behalf of all employees, network members will direct their questions concerning transnational issues, uncertainties and demands for clarification to the Coordinator (who will submit to HP Mgt) and provide additional information back to employees as appropriate. \$2 Employees will be informed on transnational matters, through HP's regular information channels and in absence of it, by the network members following standard communication processes followed in each of the HP units. \$3 Each country employee representative(s) in the network informs and discusses regularly or occasionally with local employees on transnational matters being discussed in the network or provided to employees during coffee breaks, general personnel meetings or via the electronic communication system. \$4 Each employee representative in the network will have the right to collect/transmit via HP electronic network questions to the Mgt Coordinator and this at any time when exceptional issues will affect employees.
HITACHI	JAP	02/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Administration Coordinator will prepare, in liaison with the Steering Committee, a summary of the Conference meetings to be disseminated to the management of participating companies as a report (communiqué) of the activities of the Conference. Local management may translate this report if necessary, and should ensure it is communicated to employees via established local company communication procedures.
HOECHST	DE	07/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Members of the European Dialogue Committee may pass information on to their company workforce in an appropriate manner.
HONDA	JAP	12/12/94	Représentants de différents Etats	Following these Meetings between Management and Employee representatives, the President of each Genpo and the relevant Employee representative will report back together to all employees at that Genpo as to the content and key items discussed at the Meetings.
HOWDEN	UK	01/09/96	non précisé	The Secretary of the meeting shall be one of the Management Representatives he/she will be responsible for recording the Meeting and producing Minutes. The Minutes will be formally approved by all Employee/Management Representatives the following Meeting. A Communiqué will be drafted by the Secretary of the Meeting immediately post the Annual Meeting or Special Meeting. At each Meeting, the Employee Representatives shall choose a small group from amongst their number, and from separate Countries to agree the Communiqué on their behalf. The Representatives chosen shall change at each Meeting. The draft Communiqué will be circulated to this group within five (5) days, who will renew it and ultimately agree its content with Management. The final Communiqué will be available within ten (10) days of the Meeting. Under exceptional circumstances the Communiqué will be agreed and circulated as soon as possible. No dissemination of discussions at the EWC shall take place until the Communiqué is published. Having agreed a Communiqué, this document will be the means with which the EWC business is communicated to the Employees of the Group. It will be circulated to all Employee Representatives, to Substitutes and to Senior Management within the Group. Employee Representatives have the right to brief, to discuss and consult with constituents in a manner to be agreed with local Management who may also wish to convey the Communiqué to employees through established briefing systems or other means.
HSBC	UK	06/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Where necessary Employee Representatives may meet for 1 hour immediately post the HSBC European Council meeting with translation facilities as appropriate. This 1 hour meeting must be restricted to matters associated with the HSBC European Council "non-confidential" information disclosed to the Council to their members, by the appropriate methods. The Employee Representatives may communicate "non-confidential" information to the employees in all European Union Member States. Any employee of the HSBC Group within the European Union Member States may address enquiries to the HSBC European Council via the local Works Council/or in the absence of such a council/via the designated "Employee Representative".
HUGHES	USA	18/06/96	non précisé	Minutes of the meeting will be taken by a secretary appointed by Hughes to carry out the task. They shall be signed off by the co-chairpersons before being circulated to all the Forum Representatives for their information. The information shall then be distributed to all employees according to local practice, the cost of which shall be met by the local operating unit.
ICL	JAP	18/10/95	Représentants de différents Etats	The facilities will include in particular the ability for Representatives to communicate with each other and with all employees in their respective country.
ICOPAL	DK	01/08/96	Représentants de différents Etats	Minutes from the annual meeting will be published in the Icopal-Contact. Any confidential matters, cf. para. 8.0 will however, be extracted from the minutes of meeting prior to publication. The minutes will before being published be translated into each Group Country's language with the exception of Sweden and Norway where Danish shall apply. In addition to Icopal-Contact local information procedures on the contents of the minutes may be prepared in cooperation between the local management in a Group Company and the Employee Representative from the said country.
Imperial Tobacco	UK	14/06/96	Représentants de différents Etats	After the meeting, the Secretary will prepare and send the Minutes to the employee co-ordinator within four weeks, prior to wider circulation. It is intended that any communiqué and the Minutes of the Meeting be communicated as widely as possible to all employees, using normal local arrangements.
INTERBREW	BE	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The records shall likewise also be distributed in French and Dutch and shall be sent to the employee representatives who have participated at the Council meeting. Furthermore, the records shall also be sent to the chairpersons of all of the national information and consultation bodies in the States concerned for their information.
INTERNATIONAL SERVICE SYSTEM (ISS)	DK	28/06/95	Syndicats européens	In order to achieve that the E-Representatives be kept fully informed about ISS affairs, ISS shall ensure that all materials and documentation of a general nature which are sent to ISS shareholders be also submitted to the E-Representatives, however without obligation on ISS to provide translation. ISS will ensure that the E-Representatives before and after the meetings are able to communicate by using the ISS Group's existing communication means such as telephone, telefax etc.
ITT AUTOMOTIVE	USA	28/08/96	Représentants de différents Etats	Minutes for every meeting of EWC have to be drawn up. The minutes have to be sent by the chairman of EWC to all members and BOM one week following the meeting. On request of a Country Representative, the minutes will be translated by the local management. Following an annual EWC meeting the report of BOM, unless it contains expressly confidential information, shall be displayed by the local management at each Location.
ITT CANNON	USA	19/09/96	non précisé	At the end of each meeting of the Forum, a summary report will be drawn up and issued by the Chairman, following discussions with the Steering Committee, no later than four weeks after the meeting. This will be issued in English to local management who will translate and issue the local language version and the official English version to all Representatives for the information of all employees.
ITT Industries	USA	05/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	Minutes shall be drafted of each meeting of the EWC, which the chairperson shall send to all members of the EWC and the Management within two weeks after the meeting is held. The minutes shall be drafted by an EWC member of the establishment with the highest number of employees of the Group companies. Such minutes shall be translated into the national languages. It shall be the responsibility of the members of the EWC to ensure that all of the Group's employees they represent have access to the information made available by the Management, in so far as such information has not already been made available in the report posted in the Group's production sites and in so far as it is not subject to the obligation to maintain secrecy specified in paragraph 4.3. In addition, it shall be their duty to assemble the suggestions, questions and opinions received from the employees of the Group, and to present and discuss them at the annual meetings of the EWC.
JEFFERSON SMURFIT	IR	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	It is intended that proceedings of the Forum, in so far as they do not contain confidential information, should be communicated as widely as possible. In this context a copy of the translated summary of the meeting will be provided for each employee and circulated in accordance with local procedure.
JOHNSON CONTROLS	USA	02/05/96	non précisé	A summary of the ECE minutes shall be circulated for the information of all employees by the local management of all Companies. The summary may be included in other JC employee communications. Employee members will work with

				management in their country to identify appropriate means of communicating information regarding the ECF meetings and based on the ECF minutes, to employees in their country.
KAEFER	DE	15/03/95	Représentants de différents Etats	The secretary shall keep the minutes of each meeting and send a copy of these to each member of the European Works Council within 2 months. The minutes are to be signed jointly by the chairman and the secretary.
KAO	JAP	17/05/96	Représentants de différents Etats	Minutes shall be written in English by the General Secretary and distributed to all members of the FORUM. Minutes shall also be distributed to all Kao European Subsidiaries in Europe not directly represented in the FORUM for the further circulation to their employees for their information.
KEMIRA	SF	07/02/96	non précisé	To ensure smooth running of the meetings, sufficient time shall be reserved to the employee representatives for preparation prior to the meeting and for follow-up after the meeting. Between the meetings information considered relevant will be communicated to the personnel by means of the group's normal communication channels and the line organisation.
Kimberly-Clark	USA	16/07/96	non précisé	Time will be allowed for a short meeting of the employee representatives after the main meeting. It is intended that the proceedings of The Forum should be communicated as widely as possible to all employees. The professional and consistent handling of feedback from The Forum is therefore of great importance. Employees at all locations will be informed of the outcome of meetings through their own local communication system. A joint written statement outlining the key points arising out of the meeting will be circulated to all sites for onward briefing to all employees. Employees in those countries which do not qualify for representation at The Forum will be kept informed of all meetings, discussions and activities through their local management and through a member of The Forum from an appropriate neighbouring country who will act as a contact person.
KOMATSU	JAP	19/09/96	Représentants de différents Etats	Minutes of the meeting shall be drawn up in English by the Secretary. Each member shall be entitled to request that his or her observations are noted in the minutes. The minutes shall be communicated to the members at the latest within a delay of one week from the meeting of the European Forum.
KONE	SF	21/06/95	Représentants de différents Etats	The meeting Secretary appointed by the Forum Coordinator is responsible for drafting the minutes on the content and outcome of the Forum meeting(s). Confidential information will not be recorded in the minutes. After their approval by the Forum Coordinator and the Forum Working Group, these minutes shall be circulated by the local management of all KONE units in all countries concerned, to the local employee representatives. The main content of the meeting will also be communicated to all KONE employees using appropriate media.
KRAFT JACOBS SUCHARD	USA	26/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	At the conclusion of each meeting of the EC, the Chairman and Vice chairman will jointly prepare minutes of the meeting for distribution to the Employee Representatives and Alternates of the EC as well as KJS management representatives and a summary of the discussions held by the EC, to be disseminated as a joint report of the activities of the EC.
L'OREAL	FR	17/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The minutes of each plenary meeting shall be drafted by the Chairman and the Secretary. They shall be circulated to all employees, after being reviewed at a meeting attended by the Secretary, the two Assistant Secretaries and the Chairman or his representative.
LEICA	DE	19/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	LEC members shall make the information they receive available in appropriate form to the employees of the companies they represent. Regardless of this, every member of the LEC shall be duty bound to maintain strict confidentiality on business and company secrets expressly designated as such by corporate management's representatives.
LYONNAISE DES EAUX	FR	05/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In between meetings, committee members and observers shall be notified, in writing, of any major events concerning the general progress or structure of the Group.
MAHLE	DE	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The EWC is, should it wish to do so, at liberty to deal with information and consultation in the normal cases listed in clause 3 above in the Committee referred to under § 6 of this Agreement instead of in the plenary session.
MARS	USA	26/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The report on the meeting is the responsibility of the host P&O Head and the local participants. The report is written in English. It is distributed within two weeks of the meeting.
MATRA HACHETTE LAGARDERE	FR	03/09/96	Syndicats d'un seul Etat	The Secretary shall be responsible for preparing the draft minutes of the meeting which shall be submitted to the Chairman of the Council or his representative and to the members for comments within fifteen days. At the end of a period of three weeks for possible comments, these draft minutes shall be circulated to all members of the Group-Level Works Council, and to the Secretaries of the Works Council, the Central Works Council or the Single Employee Representation Body in each undertaking in the Group as defined in Article 2. The minutes shall be adopted in their definitive form at the following plenary session. The Department of Communication and Human Resources of the Group shall be responsible for distributing the minutes.
Matra Marconi Space	FR	22/03/96	non précisé	Management will produce, and agree with the co-ordinator, summary notes of the meeting and distribute these to all members of the Committee. Employee representatives will have the right to report back to their constituencies on the meeting within the normal boundaries of confidentiality.
McDonald's	USA	21/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Information concerning topics discussed at meetings shall be communicated to workers at McDonald's expense, using appropriate means of communication. The personnel department shall be responsible for this.
Mead Packaging	USA	25/06/96	non précisé	The minutes of the meeting shall be drawn up by the secretary, approved and signed by the Chairman and translated into the languages of the five countries represented. They shall be sent to each of the I.D.I.S.E. representatives via the management of each company.
Merck Sharp & Dohme	DE	01/06/96	Syndicats de différents Etats	Within a period of one month after the Council meeting, official minutes in English shall be drawn up by the Council coordinator and sent to all Council members. This version, and not the translated versions, shall constitute the final minutes of the meetings. In order to ensure that everyone in the Subsidiaries concerned is informed of the Council's deliberations, summaries of the meetings shall be published in the usual employee communication media (including video). This information shall be provided in English.
MEYER	UK	22/09/96	non précisé	After the meeting, the Secretary will prepare and send the Minutes to the Members of the Forum within three weeks. It is intended that a commentary of the meetings be communicated as widely as possible to all employees, using normal local arrangements.
Mitsubishi Electric	JAP	21/06/96	Représentants de différents Etats	The Chairperson shall send the minutes of the meeting to local management and local representatives within 5-6 weeks after the meeting having taken place, or as soon as possible following agreement with the Sub-Committee. 7. Units with a works council/consultative committee will be informed of the discussions held at the EICF meeting. Units without a works council/consultative committee shall be informed in the most appropriate way agreed by local management and employees' representative for that Member State. This will either take the form of a Unit -wide meeting, or the distribution of a newsletter outlining the contents of the meetings.
NATIONAL WESTMINSTER BANK	UK	17/04/96	Syndicats de différents Etats	Should circumstances require, Council members may take one additional day following the main meeting to reflect on and discuss the outcome of the meeting. Results of the annual meeting of the NatWest Group Staff Council will be produced jointly by the Review Panel and central management, and distributed to Council members and throughout the businesses.
NEDSCHROEF	NL	16/09/96	Représentants de différents Etats	The director and the vice-chairman of EF KNH shall draw up a draft report on the meeting held after the joint meeting. The director shall appoint a member of staff who is not a member of the meeting to take notes for this draft report. The report shall be recorded at the next joint meeting. The draft report shall be sent to members of EF KNH at the latest 15 working days after the meeting. A draft report without articles covered by the rules on confidentiality shall be sent to the employee representation bodies in all Nedeschroef Holding companies. As far as possible, any translations from the German or the Dutch shall be done within the company.
NESTE	SF	24/04/96	Représentants de différents Etats	The Corporate Communication Unit will make a summary of the meeting and since approved by the Chairman and two vice chairmen it will be distributed. Great emphasis will be put on the fact that all group personnel will be informed of the meetings in available ways.
NESTLÉ	CH	26/04/96	Syndicats européens	After the ordinary meeting, Nestlé Management and the IUF will issue an agreed communication to the European workforce outlining the main items discussed during the meeting.
Nielsen	USA	05/07/96	Représentants de différents Etats	A summary of the Nielsen EWC meetings and the corresponding minutes shall be prepared by the coordinator and the secretary and shall be circulated as soon as possible by the local managements to all workers in every Nielsen Area in the local language.
NKT	DK	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	2nd day afternoon: Evaluation meeting in the ESU, hereunder preparation of statement to the employees in the group. For the information of the other employees of the company groups in question, a short statement of the issues will be prepared, which have been dealt with during the meeting. The statement will be prepared by the select committee on the working language of the council in question. The management of the local companies are obliged to, in cooperation with the local employees' representatives, to have the statement translated into the local language and pass the translated statement on to all employees as soon as it has been received.
NOKIA	SF	15/05/95	Représentants de différents Etats	The personnel is informed of the matters discussed in the Euroforum using Nokia's internal communication channels.
NORSK HYDRO	NV	11/08/94	non précisé	Representatives of Management shall act as chairman and as secretary of the meeting. The secretary will send the minutes of the meeting to local management and the participants within 2 weeks after the meeting has taken place.
Norske Skogindustrier	NV	19/08/94	non précisé	The Minutes of the meeting will be written and sent to the management and the employees' representatives and sent to participants and local management. Local management and employee representatives will arrange the most practical way of

				informing all employees.
Norwich Union	UK	10/07/96	Représentants de différents Etats	In accordance with the principles set out in the preamble of this agreement, and subject to the confidentiality provisions of Clauses 5.1 and 5.2, the parties agree that the discussions which occur during a meeting of NUEF should be disseminated by Management to all employees throughout each of the Group's businesses in Europe. Following a meeting the minutes will be drawn up by the Secretariat and copies (with translations as appropriate) will be sent to each employee representative. Employee representatives will then be free to disseminate non confidential information themselves.
Novo Nordisk	DK	13/09/96	Représentants de différents Etats	In addition to the yearly EWC meeting, the steering group shall, once a year, be able to hold a meeting and the costs in relation thereto shall be covered by Novo Nordisk according to the rules applying to EWC meetings. However, translation costs in this relation shall not be included. Participation in these meetings shall be open to representatives from companies whose situation, due to unusual circumstances which will affect the future of the employees, will be on the agenda of the EWC meeting, provided that no employee REPRESENTATIVES have been elected from the relevant company or companies.
NUTRECO	NL	01/09/96	Représentants de différents Etats	Reports of the Council meeting will be composed in mutual agreement between both secretaries of the Council and the Representatives. These reports and copies of the presented slides, unless confidential, will be circulated to attendees and the Nutreco line management within four weeks after the meeting. They will be used as the basis for wider employee communications and will exclude any confidential information. Reports will be made available in four European languages (English, Dutch, French and Spanish), and within reason in other native languages, upon request of a Representative.
NUTRICIA	NL	18/09/96	Représentants de différents Etats	The Employee Representatives may meet in a debriefing meeting thereafter.
Océ	NL	04/09/96	non précisé	EF representatives are expected to pass the information received to the other employees of their OPCO according to a procedure agreed with their CEO.
ORKLA	NV	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	It shall be the duty of the EWC representatives to inform the employees in the establishments in the individual countries about the subject matter and results of the information and consultation procedure in the EGC, generally by means of jointly drafted reports (communiqués) on the EGC meetings.
OTIS	USA	10/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The minutes of European Forum meetings shall be agreed by the Employees' Coordinator and the Management Coordinator and signed. To assist with the communications of matters discussed at the European Forum the Management Coordinator will meet with the Employee Representatives Committee on the day of the European Forum meeting to prepare and agree upon a short Communiqué. The Management Coordinator shall be responsible for communicating such a communiqué to all Employees of the Companies through the established in-company communications processes such as newsletters, notice boards, comité d'entreprise, Works Councils employee meetings and any other such communication process that may be agreed between Local Management and the Employee Representatives.
P&W	USA	13/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The minutes of European Forum meetings shall be agreed by the Employees' Secretary and the Management Secretary and signed. To assist with the communications of matters discussed at the European Forum, the Management Secretary may meet with the Employee Secretary on the day of the Employees' Forum meeting to prepare and agree upon a short Communiqué. The Management Coordinator shall be responsible for communicating such communiqué to all Employees of the Companies through the established in-company communications processes such as newsletters, notice boards, comité d'entreprise, Works Councils employee meetings, and any other such communication process that may be agreed between Local Management and the Employee Representatives.
PANASONIC	JAP	30/11/95	Représentants de différents Etats	The final minutes of the annual meeting will be sent out within one month of the meeting to Employee Representatives and Local Management. The minutes will be sent out in English but will be translated by agreement at local level and jointly agreed between Management and the Employee Representative. In the case of ambiguity in translation, the English language version shall be the authoritative version. 3.7. The content of the minutes of the PEC should be fed back to employees at each location by the Employee Representative and Local Management. For those locations without an Employee Representative, the final minutes will be sent to Local Management who will be responsible for the feedback/distribution to all their employees.
PARMALAT	IT	09/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Each meeting of the C.I.C.E.P. shall last one day and shall be preceded and followed by a union meeting for preparation and assessment respectively, lasting one day in all. The minutes of the meeting of the C.I.C.E.P. shall be prepared by the chairman following consultation with the secretary. They shall be written in the languages of the C.I.C.E.P. and shall be sent, with any accompanying documents, to the titular delegates and the alternate members.
PAUL HARTMANN	DE	30/10/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Delegates to the European Forum shall inform employee representatives within the companies concerned about the content and results of the information and consultation process.
Pauwels trafo	SF	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The chairman or his representative shall be responsible, in consultation with the 'Secretariat', for drawing up the minutes of the plenary annual meeting. This summarising report shall be sent to all members of the 'EWC', the various management committees and the representatives of the employees on all works councils of the European companies. In order for information to be passed on to the employees of the participating companies, the report of the meeting shall be hung on the info boards of the companies in question. All parties recognise that the info boards are the most effective means of ensuring that information be passed on and shall refrain from issuing unofficial written reports before the official report is published. The official report shall be distributed within 5 days or in another way if so decided by the 'EWC' for particular information. After each meeting a brief report shall immediately be distributed among the participants.
PECHINEY	FR	17/12/92	Syndicats d'un seul Etat	The minutes of the plenary meeting will be prepared by the Secretary, in liaison with Pechiney's Director of Industrial Relations. These minutes are submitted to the President for approval before being circulated. The circulation of the minutes to Commission members, in their own national languages, will be assured through the office of the Director of Industrial Relations.
PepsiCo	USA	08/05/96	non précisé	Minutes of meetings will be drawn up within two weeks by the Company Coordinator and circulated to the employee representatives. 6.7 Communiqué Following meetings the employee representatives and the Group will jointly agree a communiqué which will be issued to all Group employees through normal Group communication channels.
Peterson	NV	09/09/96	Représentants de différents Etats	The minutes of meetings will be signed by all participants immediately following each meeting. If this is impossible for practical reasons, the minutes must be signed by a designated representative of the EWC and a representative of group management.
PETROFINA	BE	26/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Central Management will be responsible for drafting the minutes on the content and outcome of Eurodialogue plenary annual meetings, subject to Art. 17 hereof. The master copy of the minutes shall be drafted in English. Such minutes are to be agreed upon between the Central Management and the Secretary. The Central Management shall send these minutes to the Eurodialogue Representatives and to the local Managements. The reporting back to the local information and consultation bodies, on the content and outcome of Eurodialogue plenary annual meetings is a joint responsibility of the Eurodialogue Representatives and the Management. It is the Management's responsibility to reach the whole of the Group's Employees in Europe.
Pharmacia & Upjohn	USA	26/08/96	non précisé	The meeting of the Forum may be followed by separate meetings of employee representatives for one half day following the full Forum meeting. Local management and employee representatives shall have accountability for communicating the outcomes from Forum meetings to all employees in a particular location, using the established local communication methods (to be established by local management if these do not exist).
PHILIP MORRIS	USA	27/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	If deemed appropriate by the Chairman and the Vice Chairman in particular circumstances, such facilities also shall be made available to the Employee Representatives for a follow-up meeting of up to one-half day on the day immediately following the regular meeting of the European Council 4.8. At the conclusion of each meeting of the European Council, the Chairman and Vice Chairman will jointly prepare both minutes of the meeting for distribution solely to the Employee Representatives and PM management representatives and a summary of the discussions held by the European Council, to be disseminated as a joint report of the activities of the European Council.
Philipp Holzmann	DE	21/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The report of the central management shall be presented orally for discussion at the PHEF meeting in accordance with the agenda which has been drawn up previously in writing and with the established mode of procedure followed to date with works councils in the Philipp Holzmann Group. The PHEF delegates shall be entitled and called upon to pass on the information they have received to the workforces of their undertakings in an appropriate manner.
Phillips Petroleum	NL	01/07/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The WC shall meet at least twice annually, once prior to the EWC meeting and once after. Information flow to local employees/Local management and the employees delegates will jointly decide upon the most appropriate means of communication to local employees. Company will provide assistance for dissemination of information.
PILKINGTON	UK	13/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The employee representatives will be entitled to hold a de-briefing meeting on the same day as but after the regular meeting referred to in Paragraph i(a) of this Section V. At the end of every meeting of the Pilkington European Forum the management representatives and the employee representatives will issue a joint communiqué, which will record the major matters discussed at that meeting. A copy of this joint communiqué will be given to each of the management representatives and the employee representatives on the Pilkington European Forum. (b) The dissemination of the joint communiqué and its contents in individual subsidiary companies will be the responsibility of the management of such companies.
PIONEER	JAP	30/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The meeting minutes will be prepared in the English language and shall be signed by the Company co-ordinator and Bureau secretary. These minutes, together with its relevant translations, will be sent to the Members within two weeks after the meeting. A communiqué will be prepared at the end of the meeting and will be handed over to the Members. The Members shall ensure that the this communiqué is adequately communicated to all the employees within a time frame of maximum 4 weeks.
Pirelli	IT	03/11/98	non précisé	At the end of the meeting, the joint minutes will be prepared. The written minutes will be prepared by the Headquarters in the official languages of Italian and English.
PLM	SV	12/04/95	Syndicats de différents Etats	Information shall be exchanged with the employees' representatives locally throughout the year when appropriate opportunities present themselves; for example, when the division director visits one of the plants. Cooperation can also take place in ad hoc project teams.

POLIMERI	IT	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	At the end of the meeting, a document shall be drawn up which shall be translated into the above-mentioned languages and sent to all the trades union works representations.
PP PAYNE	UK	04/06/96	Représentants de différents Etats	The activities of the Forum should be made known to all employees as broadly as possible. This shall be made possible by means of a joint report that shall initially be sent by the recording secretary as a draft to all members of the Forum with the request for comments. After it has been accepted by all members of the Forum, it shall be released for public display on bulletin boards. Such joint report shall also be sent personally to all members of the Forum, who may give it to third parties outside the Buzl Group. Other measures to publicize the meeting results can be adopted in the individual undertakings, whereby the employees' representatives and the local management of the undertaking shall use the joint report as the basis for their communication to the employees.
PPG	USA	28/05/96	Représentants de différents Etats	After each meeting, a report which summarises the information delivered during the meeting will be prepared by management, approved by the Secretary, and published in local language in each European location. An economic and financial report, about the company evolution and economic situation in Europe, will be released by the management between each annual meeting and sent to the European Committee members in each member's language.
PRIMAGAZ	FR	24/01/96	non précisé	A summary of the debates, signed jointly by the Chairman and the Secretary of the CIGIP, shall be drawn up within the month following the meeting. b) The Managing Director of each subsidiary shall see to it that this document be translated if necessary and distributed to his personnel. c) The Managing Director of each subsidiary shall also see to it that this summary be distributed to the staff of the other companies in the country concerned, through the immediate superiors.
Procter & Gamble	USA	25/01/96	non précisé	After each annual meeting, management will provide a written summary within a reasonable period of time following a meeting. The respective country H.R. Manager will provide translations upon request from the country's employee representative(s).
PSA PEUGEOT CITROEN	FR	10/07/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The minutes of each meeting, indicating the exchanges which took place after the information communicated, shall be drawn up and translated under the responsibility of the secretary and the assistant secretary with the agreement of the Chairman who shall ensure distribution to the members of the Committee. Within one month of receiving the minutes, each member of the Committee may send requests for rectification to the Chairman or the Secretary. These rectification's shall be sent to all the members of the European Committee.
R.J. Reynolds	USA	16/09/96	non précisé	At the conclusion of each meeting of the EC, the two Co-Chairmen will jointly prepare the minutes of the meeting for distribution solely to the Employee Representatives and RJRI Management representatives, except as provided for under Article 8 below. The minutes and basic documents of the EC meetings will be translated by the national units represented into the local languages. In cases of interpretation the original English text will prevail.
RANK XEROX	UK	19/09/96	Représentants de différents Etats	It is intended that the outcome of: (a) meetings of the Rank Xerox Forum with central management; and (b) the exchange of views when a decision is taken or is under consideration which would significantly affect the interests of employees of a majority of Rank Xerox Companies (in the absence of a meeting) should be communicated to the employees of Rank Xerox Companies who are directly affected. In order to ensure a professional and consistent approach to reports, the secretary of the meeting or a member of participating management will prepare a draft report for review by the Co-Ordinating Committee. Reports will be distributed using existing channels of communication and may take the form of minutes, newsletters or any other form of written communication.
RAUMA	SF	21/09/96	Représentants de différents Etats	The coordinator will be the secretary of the meeting. The minutes will be sent to REF representatives and units' management within a reasonable period of time after the meeting. The minutes will be signed by the Chairman, the secretary and by the examiners of the minutes elected at the meeting. The personnel of the units will be informed on the issues and outcome of the meeting by their own local employees' representation system and /or by the management of the unit.
RECKITT & COLMAN	UK	23/07/96	Représentants de différents Etats	The Central Management Representatives and the Human Resources Regional Director will be responsible for the writing of the minutes from the ECF meeting. The final version (reference copy) of the minutes will be written in English. The Human Resources Regional Director will be responsible for the circulation of the minutes to ECF Employee Representatives and Local Management. It is the responsibility of Employee Representatives to ensure that all employees represented through the ECF are fully and correctly informed of the content and outcome of the ECF meeting.
Reuters	UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	The minutes of the Forum meeting will be agreed at the meeting and distributed by e-mail to the Representatives for onward distribution to staff in local language if appropriate. 7.2 Once minutes of the meeting have been circulated in accordance with Clause 7.1., above, the local management and employee representatives shall agree on the appropriate method of informing the employees of the Forum meeting. 7.3 Representatives will be able to communicate with each other using available technology within the Company such as electronic mail and video conference.
RHÔNE-POULENC	FR	14/11/94	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The minutes of the meeting of the European Social-Dialogue Committee shall be drawn up, in French, by Central Management. They shall be sent to all representatives present at the meeting, via the appropriate Country Delegate, who shall ensure that the minutes are translated into the language of the country concerned. Minutes shall also be sent to trade-union organizations, for information purposes.
RMC	UK	19/07/96	Représentants de différents Etats	Discussions of the E.C.C. will be communicated to all employees. A joint statement prepared and agreed by the Secretary and nominated Employee Representatives, will be circulated to employees within one month of the meeting.
Rothmans	ZA	04/03/96	Représentants de différents Etats	The Secretary will be responsible for preparing the minutes on the content and outcome of the meeting. The Chairperson and employee Spokesperson will review the minutes prior to circulation to all Committee members. The minutes will be approved at the next plenary committee meeting. H. Meeting Report A meeting report excluding all confidential information will be prepared by the Secretary and agreed by the Chairperson and employee Spokesperson. This meeting report will be communicated as soon as and as widely as possible to all employees and local management of the business units will undertake to achieve this bearing in mind current local and national practice.
Saint-Gobain	FR	10/06/97	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The minutes of the Convention are drawn up in French on behalf of the Group general management, and sent to each of the employee representatives present at the convention, through the delegate of the Group general management in each of the countries concerned (for France, through the general management itself); if necessary, the person transmitting the minutes, in conjunction with the general management, has them translated into one of the languages mentioned in Article 6 above.
Sanitec	USA	29/05/96	Représentants de différents Etats	For the Company Council meeting an official record will be drawn up in English by the management and sent to each representative. The local Sanitec companies will arrange the translation into the local language.
Sanyo	JAP	13/09/96	Syndicats européens	In order to ensure preparation, conduct and communication in all aspects of the S.W.C.E. Managing Directors in each Operating Unit covered by this agreement will nominate a local Administration Co-ordinator who will also facilitate all communication to employees (the "Local Administration Co-ordinators"). Local Employee Representatives will have a clear role in communicating to staff issues discussed by the S.W.C.E. This activity will be assisted by the Local Administration Co-ordinators. Employee Representatives will liaise with their Local Administration Co-ordinator for all S.W.C.E. administration, travel and accommodation matters. The President or his/her nominee will liaise with his/her Local Administration Co-ordinator to ensure timely effective communication between S.W.C.E. members. The Administration Co-ordinator will then be responsible for communicating all relevant information to Local Administration Co-ordinators who will inform local employee Representatives. A summary of each meeting will be agreed by the Special Committee at the end of each meeting. The summary will be distributed to each Operating Unit (including those not represented at the meeting to the S.W.C.E.) within three working days of every meeting. The Local Administration Co-ordinator will arrange for the summary to be translated into the local language and communicated to all employees in the location.. The minutes of the meeting will be in English and will be confirmed by agreement within 2 months of the S.W.C.E. meeting.
SARA LEE	USA	04/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	With the Agreement of the SLPP-Europe management the European structure may set up specific working parties for a fixed period of time. The task of these working groups would be to present initiatives that illustrate the group's social policy, or to draw up proposals for joint opinions in areas such as employment, training, the application of trade union rights, equal opportunity, safety and working conditions. These proposals would be submitted to the European structure at its annual meeting. These suggestions shall be passed on to managements and local representation bodies for deliberation; it is understood that the decision to implement these suggestions, if applicable, comes within the exclusive remit of these bodies.
Sara Lee Processed Meats	USA	06/06/97	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Council is entitled to appoint Committees where necessary in the light of important developments within the company. Committees are temporary, unless it has been decided in consultation with the employer that a certain permanent Committee is desirable. The Council appoints Committee members from among its number, taking into account the geographical distances they will have to overcome in the performance of their work. Committees report to the Council.
SCANDIC HOTELS	SV	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Minutes of the meetings shall be sent out no later than four weeks after the meeting. Additional information on important issues discussed by the Group Council shall be provided in accordance with the national rules obtaining in each country.
SCHERING-PLOUGH	USA	04/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	It shall be the management's responsibility to take, translate and distribute the minutes from the annual meeting to all Forum members. Minutes shall be reviewed by the Secretary prior to distribution by management throughout the Company. Distribution shall be in a timely fashion.
Schindler	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The minutes of the annual meeting will be established by the Chair and after taking account of the views of the Co-ordinator forwarded to the Delegates and the Deputies. Local managements and Delegates shall endeavour to disseminate to the employees in the Participating Countries in an appropriate way the keypoints of the SEF-meeting contained in a communiqué agreed between the Chair and the Co-ordinator.
SCHNEIDER	FR	20/10/93	Syndicats d'un seul Etat	When judged to be of sufficient importance, this information shall be reported in note form and circulated to the Group Works Council members. The minutes shall be compiled by the Secretary from notes taken during the plenary session by an assistant from the company. They should reflect the discussions accurately and be transcribed in such a way as to convey a general picture. After being approved by the Chairman, the minutes shall be distributed to all members and alternate members of the Group Works Council within a maximum of one month. They shall also be sent to the chairmen and secretaries of the works councils or establishment-level works councils of the French companies constituting the Group, or failing this to permanent staff representatives, to the heads/managers and secretaries of the relevant bodies in other European countries. The minutes shall be approved at the Group Works Council's next meeting.
Schwarzkopf	DE	29/06/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the Forum for European Dialogue may pass on the information to the workforces in their respective companies in their own manner. In addition, the management of the undertaking shall ensure that the other European companies are informed.

			groupe d'un seul Etat	
Schweppes	UK	20/09/96	non précisé	Following meetings the employee representatives and the Company will jointly agree a communiqué which will be issued to all Company employees through normal Company communication channels.
Scottish & Newcastle	UK	11/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	At the conclusion of each meeting, a summary of the key points arising from the meeting will be distributed to all Heads of Department for briefing to all employees and to all members of the Forum. Information provided in the summary is confidential to the Company, its employees and any recognised trade unions in relation to their dealings with the Company. Discussion may therefore take place within works councils or similar internal employee groups but should not be divulged outside of the Company. Any questions or comments arising from such briefings should be fed back through the Group Personnel & Services Director.
SEB	DE	27/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The minutes of the CEGS meeting, signed by both the management and the secretary, shall be circulated in the above three languages. The minutes of the Group-level Works Council (France) shall be circulated in French to members of this Council.
Securicor	UK	19/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	It is intended that the proceedings of the Council insofar as they do not contain confidential information, should be communicated as widely as possible to all employees. The professional and consistent handling of feedback from the Council is therefore of great importance. A joint written statement outlining the key points arising from the meeting will be circulated to all sites for onward briefing to all employees.
Securitas	SV	06/06/96	non précisé	To the extent that the documents or the information contained by them are not regarded as confidential by the Group Management, minutes of the Group Council meetings and other documents relating to the Council or its meetings may be distributed to the employees within Securitas AB and its subsidiaries. The distribution is to be effected through the established information channels to the employees. If such channels are lacking, the local company management shall decide, together with local representatives of the employees, on the most suitable manner of spreading the information.
SGS	CH	16/09/96	non précisé	After the meeting, the Bureau will prepare and send the Minutes to the Members of the Forum within three weeks, prior to wider circulation. It is intended that a summary of the minutes of the meeting be communicated as widely as possible to all employees, using normal local arrangements.
SHARP	JAP	12/09/96	non précisé	The Sharp European Management will be responsible for drafting the minutes/within a period of 1 month/on the content and outcome of the Plenary Meetings, subject to Art. 16 hereof. The minutes will be drafted in English. Such minutes are to be agreed upon between the Sharp European Management and the Executive Committee. The Sharp European Management will send these agreed minutes to the SEC-representatives and local managements. f) Reporting back to local information and consultation bodies on the content and the outcome of the Plenary Meetings is a joint responsibility of the SEC-representatives, Sharp European Management and local managements. A joint communiqué will be issued at the end of each Plenary Meeting to assist in this process. g) Sharp European Management will ensure that all employees will be informed about agenda and minutes of the meetings.
SHELL	NL/UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	Following the S.E.F. meetings with the Management Representative there will be a post-meeting of the delegates. This will evaluate the S.E.F. meeting and review any outstanding issues of action items which are to be followed up. 2.21 The C.C. will agree on an information bulletin with Management to be issued to the delegates at the end of the post-meeting. Reporting 2.22 When reporting issues from S.E.F. meetings delegates will act in accordance with the spirit of the S.E.F. decisions.
Sibelco	BE	08/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The local management shall be responsible for drawing up the minutes of each annual meeting. A copy of the minutes shall be forwarded to the employees' representative and a copy of the minutes along with a translation into English or French shall be forwarded to the central management. All employees shall be informed of the contents and result of the annual meeting or extraordinary meetings in accordance with the representative(s) and via the local bodies for information and, where these are not available, this information shall be passed on using the communication practices and means existing or to be established in each unit.
Sigma Coatings	NL	13/06/96	Représentants de différents Etats	The CEO shall in consultation with the Secretary establish a draft agenda of the annual plenary meetings which shall be circulated by the Secretary two months in advance. Items suggested by the employee representatives one month in advance shall be incorporated in the agenda if agreed upon between the Secretary and the CEO. It is both the CEO's and the Secretary's responsibility to inform the employees of the Sigma Coatings Group organisation within Europe through the national information and consultation bodies and the national managers.
SOLVAY	BE	05/10/95	Syndicats et Comités d'entreprise	The minutes of the plenary meeting shall be drawn up in French by the Central Management, which shall arrange for them to be translated by a qualified translator into the native language of each member of the European Works Council. They shall be forwarded to each of the members of the European Works Council via their Regional Management or the management of the companies to which they belong.
SOPARIND	FR	03/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The Secretary of the Board shall be responsible for drawing up the minutes of plenary meetings, together with the Chairman of the EWC. The minutes of plenary meetings shall be circulated among full members of the EWC. Non-French-speaking states shall receive the minutes drawn up in their official language. The General Management of the Group, or otherwise the General Management of the subsidiary for which the minutes are intended, shall arrange for the translation of the French version. The minutes of each plenary meeting shall be approved at the meeting following that to which they refer.
Steigenberger	DE	11/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The meeting report is to be distributed in the working language eight weeks after the EWC meeting. The working language of the Steigenberger European Works Council shall be German. The minutes and all documents are to be presented.
Stena Line	SV	25/09/96	Syndicats de différents Etats	It is acknowledged that there may be a need to give a more detailed account of the EWC proceedings to local Employee Representatives than the summary outlined in the agreed press release. The following procedure should be adopted: a) In countries with existing consultative machinery the next meeting of the relevant body will be appraised for the EWC discussions. b) In countries where no such machinery exists representatives of the local management and the local management and the local trade unions will agree on the most suitable methods of feedback.
Sulzer	CH	20/06/96	Représentants de différents Etats	Minutes shall be kept of the meeting. Among other things, such minutes shall indicate which information is to be conveyed by the EWC members to the employees of the Group's companies and which information is to be treated as confidential in nature. The central management shall keep the minutes. The minutes shall in particular contain: the attendance list - the names of the chairperson and the keeper of the minutes the announced agenda with any corrections the decisions on each matter taken up the results of elections the documents and communications that the chairperson has brought to the attention of the meeting participants - the list of pending items. It shall be the responsibility of the meeting participants to adopt the minutes. The minutes are to be treated by the EWC as confidential. Publication of items from the minutes or disclosure of the minutes to third parties must be approved by the executive committee or the member's assembly. The minutes shall be drafted within two weeks and delivered to all the meeting participants.
TDG	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The minutes of the meeting shall be drafted by the Secretary who shall liaise with the TDG management. In order to prepare the minutes, the Secretary shall be allowed all necessary support. The minutes shall be dispatched to every full member together with the comments made by TDG management if appropriate. The minutes of a meeting will be approved by way of a vote of the committee members at the next committee meeting and shall then be displayed in each site.
TEXACO	USA	16/04/96	Représentants de différents Etats	The Secretary will prepare minutes of the meeting as soon as possible and these will be distributed to all Representatives and Management of all the Establishments. Management and Representatives have a joint responsibility to make this agreed information available at all levels of the organization of their Establishment within three working days of receipt. This cascade of communications will be handled by the most effective means practicable in each Establishment, in cooperation with the Management of each Establishment. For speed and where practicable, communications will be via electronic mail, fax and telephone. Hard copy mail is to be used as a fallback. At intervals, a EuroForum news bulletin will be produced by the Secretary and distributed to all Establishments via the Representative(s). 8.2. a) In Establishments where a works council, or a similar body exists, the Representative(s) and Management will organize the feedback of the EuroForum discussions b) In Establishments where no such body exists, Representative(s) and Management after consultation about the content and means, will jointly decide on the organization of the feedback of the EuroForum discussions.
THOMSON CSF	FR	08/04/93	Syndicats d'un seul Etat	The Secretary shall draw up the draft report of the meetings of the European Committee and the extraordinary meetings of the Liaison Committee. The draft shall be sent to the management for it to make any corrections. The Secretary shall take these corrections into account when drawing up the final report, which shall be translated into the required languages and sent to all the members of the European Committee.
Thomson-Dasa	FR	1995	Syndicats et Comités d'entreprise	Either before or after a meeting with the management in the EWC, the employees' representatives of the EWC shall have the right to meet independently to discuss the agenda items without the management being present.
THOMSON multimedia	FR	18/06/96	non précisé	The Secretary must send the minutes to the members of the Committee, to the observers, and to the different management teams concerned, (or employee as mentioned in article 3.2.2) ie of countries that do not sit on the Committee, within two months of the Committee meeting taking place.
TNT	AUS	20/09/96	Syndicats d'un seul Etat	Minutes shall be drafted at the end of each meeting and, once they have been translated into the various languages, shall be circulated to all EWC members.
Tomkins	UK	20/09 - 96	non précisé	The Secretary will be responsible for drafting the minutes on the outcome of the Forum, which will be circulated to those present. Once agreed, copies will be sent to the employee representatives and to each company within Tomkins PLC for communication to all employees. Such communication will be responsibility of local company management. Communications : Whilst distribution of the agreed minutes will be the responsibility of local company management, it is desirable to facilitate a proper exchange of views, and so the following procedures will operate : a) where an employee representative is a member of an existing Works Council, he/she will be able to expand on the minutes of the Forum at the next normal scheduled meeting of their own Works Council; b) in the UK, there will be a single delegate conference of no more than 20 nominated representatives, whose names will be agreed beforehand, to be held within two months of the Forum meeting.
TOYOTA	JAP	10/07/96	Syndicats européens	The summary report (in English) will be confirmed by the Administrative Sub-Committee. The summary report will be distributed to each company within 2 working days after the Meeting (Heads of Human Resources will arrange translation or translate the summary report when appropriate). The summary report will be used for communication to all employees. The minutes of the meeting (in English) will be confirmed by the Administrative Sub-Committee within two weeks of the meeting and forwarded to each company represented at the Forum meeting via Heads of Human Resources. They will translate the minutes (if necessary) and distribute them to the Forum members within four weeks of the meeting.
UAP	FR	15/07/96	Syndicats d'un seul Etat	The minutes of the meeting shall be drawn up in French by the Management of the Group within two months of the meeting after consultation with the Council Secretary. They will then be translated into the national languages of each of the employees' representatives on the Council and circulated by the coordinator or Management representatives in each of the countries concerned. The coordinator shall also examine, together with the appointed representatives, the best ways of determining, before the meeting, which subjects could be dealt with and, further to this, providing information for employees' representatives at local level.
UNION MINIERE	BE	09/09/96	Syndicats européens et	Two weeks after the UM-ECC meeting, the Secretary of the UM-ECC shall draw up the draft minutes and, following consultation with the General Management, send them to all the General Management members and all the members

			représentants d'un seul Etat	representing the employees who were present at the meeting; Each of these members may send comments regarding the minutes to the Secretary of the UM-ECC; Four weeks after the meeting, a corrected and definitive version of the minutes will be sent to all the full members representing the employees, the alternates and to the General Management members; The minutes shall be signed by the Chief Executive Officer and the Secretary of the UM-ECC and will be formally approved during the next meeting of the UMECC.
Unisource	NL/SV	11/09/96	Syndicats de différents Etats	The minutes of the information and consultation meetings will be prepared by the secretary of the UNI EURO COUNCIL unless a different arrangement is agreed. After corrections agreed by Management and the UNI EURO COUNCIL the final minutes will be released. Separate arrangements may be made for confidential information. The UNI EURO COUNCIL shall have the opportunity to have an evaluation meeting immediately after the information and consultation meeting. 8.7 The UNI EURO COUNCIL has a special responsibility to inform the employees in the countries not represented in the UNI EURO COUNCIL about the results of the information and consultation meetings.
UNITED BISCUITS	UK	09/11/94	non précisé	It is intended that the proceedings of the Council insofar as they do not contain confidential information, should be communicated as widely as possible to all employees. The professional and consistent handling of feedback from the Council is therefore of great importance. A joint written statement outlining the key points arising from the meeting will be circulated to all sites for onward briefing to all employees.
UPM-Kymmene	SF	12/07/96	Représentants de différents Etats	The corporate co-ordinator will be the secretary of the meetings. The minutes will be sent to UPM-KEF representatives and to the units' management within two weeks after the meeting has taken place. The minutes will be signed by the chairman, the secretary, and by those members of the working committee who were present at the plenary meeting. The personnel of the units will be informed on the outcome of meetings by their own local employees' representation system. A written statement outlining the key points arising from the meeting will also be drafted.
USINOR SACILOR	FR	17/01/94	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The minutes shall be drafted in French and translated into the necessary languages by the Groups Social Affairs Division, jointly with the Standing Secretariat of the European Group Committee. They shall be sent by the Group Social Affairs Division to members of the Committee and to Senior Management of all companies in Europe. Furthermore, in order to keep the employees rapidly informed, a short summary shall be drafted after consultation with the Standing Secretariat, and sent out within 15 days, as a "Steel" information letter.
Van Genechten	BE	20/09/96	Représentants de différents Etats	Minutes shall be drawn up for each plenary meeting within four weeks. The official version of the minutes shall be drawn up in Dutch and translated into French. After a period of two weeks for correction, the minutes shall be made public as required.
VAN ROEY	BE	27/08/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The employees' representatives shall in principle receive internal news bulletins from all the subsidiaries, reports on transnational decisions and press releases.
VANDEMOORTELE	BE	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The President and his Secretary shall draft the minutes of all meetings and submit them for approval to the Vandemoortele Group's management. Such approval will be provided within fifteen days after receipt of the draft. Thereafter, the President shall forward the minutes for approval to all members of the Forum and other participants. The final minutes of the Forum meetings, as agreed between the Forum and the Vandemoortele Group's management, shall be circulated to the entire workforce by the Group's management on behalf of the Forum. When necessary, the members of the Forum can provide additional information on the Forum's activities to the employees they represent.
VILLEROY & BOCH Ag	DE	06/07/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	It shall be ensured that employee representatives from the enterprises belonging to the European Works Council are informed of the content and results of the information and consultation process.
Volkswagen	DE	21/11/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Committee shall meet at least once a year, independently of the meetings of the Volkswagen European Group works Council.
VOLVO	SV	27/09/96	Syndicats de différents Etats	The employee representatives may also hold a separate two day meeting during the year and may invite one or two external experts to this separate meeting. The term of mandate etc for this meeting is the same as for the VED meeting.
WARTSILA DIESEL	SF	21/05/96	non précisé	An official record will be drawn up by the management for the Company Council meeting, in English, and sent to each representative. The local Wartsila companies will arrange the translation into the local language.
Whirlpool	USA	11/09/96	Représentants de différents Etats	A summary of the WEEC's minutes shall be circulated for the information of all employees, in agreement with local management and in coordination between management and employee representatives of all Companies within the geographical area of this Agreement, as well as by other means of communication existing in WHIRLPOOL.
WIENERBERGER	OS	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The minutes of the meeting shall be drafted jointly by a member of the board of directors of WBI, or a person entrusted with this duty by the board of directors, and a member of the employees' representation body. The persons thus serving as secretaries are to be named by the board of directors of WBI and the chairperson of the European Forum at the beginning of each meeting of the European Forum. The minutes shall be presented to the board of directors of WBI and the chairperson of the European Forum for approval before being sent to all the members.
Wilhelm Böllhoff	DE	26/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The delegates to the Europe Forum shall keep the employees' representation bodies of the respective national company abreast of the contents and outcome of the information and consultation conducted. Employees of establishments of the Böllhoff Group who are not represented by representatives in the Europe Forum whom they have elected and appointed, shall be informed and consulted by local management in a suitable manner if they so desire. The Europe Forum shall cooperate with all representative trade unions represented in the establishments of the individual countries.
Winterthur	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The minutes of the meeting shall be written in French by the Central Management, in consultation with the Secretary. The official version of the minutes shall be drawn up in French. The minutes must be approved by the Central Management and the Secretary. The Central Management will send the minutes to the employees' representatives and to all Local Managements within 2 months following the meeting in the official languages of each of the countries. The approval of the minutes will appear on the agenda of the following meeting of the European Forum Winterthur.
WMX	USA	21/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Steering Group will be responsible for: agreeing with the Chair of the EWC or his/her nominee (as defined in clause 2.8: The EWC will be chaired by the Chief Executive Officer of WMX or his/her nominee (the "Chair"), who shall be a member of the Executive Committee of WMX.) the text of the post-meeting communiqué. On conclusion of the EWC meeting, the Employee Representatives may meet to discuss the proceedings of the EWC meeting just held. Such meeting must conclude that afternoon. All meeting facilities available for the EWC meeting will be placed at the disposal of the Employee Representatives for the purposes of this meeting, at the cost of the WMX Group, however, no additional costs may be incurred. It is the responsibility of WMX Group management and the Employee Representatives to ensure that, following each meeting, the joint written communiqué, which is agreed by the Chair or his nominee and the Steering Group, is circulated to all EEA operating units for onward communication to all European Employees and any other person in attendance at the EWC meeting to which the communiqué relates. For this purpose the WMX Group's electronic mail system will be utilised to the fullest extent possible. Employee Representatives will have reasonable access to the WMX Group's existing communication facilities for the purposes of performing their duties as Employee Representatives. Such access should be co-ordinated with local management.
Zehnder	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	The employee representatives shall be responsible for passing on the information obtained to the employees in the individual companies in a form complying with the practices in their respective countries. They shall be obliged in this regard to observe strict secrecy in relation to information designated as confidential by Company Management.
ZENECA	UK	20/12/95	Syndicats d'un seul Etat	Representative members of the Committee will report back to their business joint consultation committees and Company trade union structures.

ANNEXE 18 : ARTICLE 6 / SUIVI DE L'INFORMATION

ABN/AMRO	NL	12/12/97	GSN	A summary record of the plenary meetings of the ESC with the representatives of the Managing Board shall be drafted by the Secretariat and sent to all the members of the ESC and the representatives of the Managing Board mentioned in Article 3.1. Any requests for amendments shall be sent to the Secretariat within the space of two months so as to be taken into account before circulation of the summary record.
Air France	FR	25/11/97	GSN et syndicats nationaux	The Secretary shall be responsible for drawing up minutes of the CGEAF meeting in French and in English and these shall be distributed to the members of the CGEAF once they have been approved by both the Chairman and the Board.
Akzo Nobel	NL	20/02/97	GSN	The annual conference shall comprise a Forum meeting to evaluate the results of the joint meeting. The secretariat shall be responsible for drawing up the minutes of the joint meetings. The minutes shall be presented to the Coordinating Committee and the management for approval, after which they shall be sent to the delegates and national coordinators. A summary report of the joint meeting shall be agreed on by the Coordinating Committee and the management during the meeting. That report shall be sent to the delegates and national coordinators for translation and distribution to the employees in the countries concerned in accordance with national legislation and local practice. The national coordinators shall, in agreement with the delegate(s) in their respective countries, ensure that that (those) delegate(s) and the employees he/she/they represent(s) are adequately consulted before the annual conference and before any extraordinary meetings and also that there is adequate reporting after the meetings. For that purpose the national coordinators shall have the documents which are to be distributed to the employees in their respective countries translated where necessary.
AlliedSignal	USA	26/01/98	GSN et syndicats européens	At the end of the annual meeting, employee representatives will be allowed a session for debriefing for a reasonable period of time on the same day. The annual meeting shall be preceded the day before by a pre-meeting of employee representatives. Management will take official minutes at all meetings and distribute them to all participants in their native language, after consultation with the Coordinating Committee. Employee communications concerning the content of these

				minutes will be distributed to all employees in the form of a joint communiqué through existing communication channels.
AMOCO	BE	11/06/97	GSN	The employee representatives shall have the right to hold sessions without Amoco management following each joint session and on the second day, following the last joint session, to discuss the results of the meeting. Subject to the confidentiality obligations, the employee representatives shall have the right to inform their local works council, if any, and the work Force in their countries which they represent of the results of the Amoco European Works Council meetings. Amoco management shall also have the right to inform the Amoco workforce of the results of such meetings.
Bilia AB	SV	26/09/97	GSN	After the meeting, a communiqué will be prepared in cooperation between the Works Council's executive committee and the undertaking's representative. This communiqué will be distributed to all employees in the countries concerned in their national languages. In addition, national employees' representatives shall reach an agreement with company representatives regarding a practical method of supplying information and follow-up in different countries.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	GSN et syndicats nationaux	A debriefing meeting may also be held at the end of the day on which the Council Meeting takes place if the Employees' Representatives consider it necessary. Minutes shall be drafted in each of the languages of the participants and sent out to each participant within a maximum of four (4) weeks after the meeting. This shall be made possible with the secretarial support made available to the Council by the Management. The Management and the Liaison Committee may propose amendments and shall agree on the final text before it is sent out to companies within the Group. The Committee may also draw up and circulate statements on matters arising during the meeting.
Bosch	DE	29/04/98	GSN	Minutes shall be drafted of each meeting of the EC which shall be signed by the Chairman of the EC and a representative of the Company Management and translated into the respective national languages. The staff or the staff representations shall be informed as to matters which are treated in the EC in conformity with No. 2 in the customary national form as soon as possible after the meetings of the EC. For these purposes the translated minutes of the meeting shall be passed on to the respective management. Such management shall in turn provide the minutes of the meeting to the representatives of the staff. If there is no staff representation, the staff shall be informed in the customary national form as to the minutes of the meeting. The EC members shall make use of the bodies existing in their respective countries (for example, company group works council/general works council) and routine meetings to report on the annual EC meeting. If there is no comparable body, the EC members of a country may meet together once annually to report on the EC meetings with one staff representative respectively from the locations represented by them for a one-day meeting. Any modes of procedure significantly deviating herefrom shall require the prior written consent of the respective management. For local staff representatives not represented in the EC, participation in the reporting shall be in accordance with the required interest representation within the framework of the respective national regulations. It shall be ensured that one representative of the respective location may take part in the reporting. In addition, the members of the EC and BC may use the communications resources available to them to exchange information within the framework of this Agreement.
BURDA-Holding	DE	09/02/98	GSN	The EWC shall have the opportunity to hold an evaluation meeting after the meetings with the group management.
BURMAH CASTROL	IR	12/05/98	GSN	Following the meeting the secretary will produce minutes of the meeting and a communiqué for onward communication to employees. The communiqué will normally be agreed with the Chairman and the Steering Committee immediately after the BCEF meeting and the minutes will normally be agreed and circulated to BCEF members within one month of the meeting.
CADBURY CONFECTIONERY STREAM	IR	01/05/97	GSN	Information from the Forum will be reported back to employees, via the joint communiqué, using the established communication channels within each business. Feedback from employees to the Forum should be channelled back through Forum delegates.
Caradon plc	BE	20/12/96	GSN à représentation partielle	If time permits, and without detracting from the proper functioning of the joint meeting of the CEF, the representatives of employees may hold a short review meeting on their own after the CEF meeting. Within two weeks of the meeting the secretary will circulate a draft summary brief and a draft record of the meeting to the Select Committee members. The Select Committee members will submit any comments to the secretary within two weeks of the receipt of the draft documents. The final, and agreed, documents will be published within a further two weeks.
CATERPILLAR	BE	3/04/1998	Syndicats européens et Syndicats nationaux	European Works Council's members shall be provided with time and means necessary for informing personnel representatives of all the establishments which are represented in the European Works Council, of the content and results of the information and consultation procedure taking place within the said Council in accordance with national regulation. The report following any plenary meeting shall be drawn up by the European Works Council secretary together with Central Management and shall reach the Council's members within a period that shall not exceed two months after the meeting.
Ciba Specialty Chemicals	CH	19/05/98	GSN	The CEF is headed by the Chairman of the CEF, whose selection shall be at the discretion of Ciba Specialty Chemicals. The role of the Chairman shall be: to agree the minutes of each CEF meeting with the Co-ordinator of the employee members which will form the basis of a statement outlining key points for circulation in all participating countries. Employee members may conduct a post-meeting immediately after the CEF meeting. Pre-meetings and post-meetings of the CEF will be conducted in English. Simultaneous Interpretation will be provided into French, German, Spanish and Italian. Translation of presentations, papers, documents etc., will be available as far as possible. Attendance at the CEF pre-meeting and post-meeting will be deemed a business trip and the costs will be borne by Ciba Specialty Chemicals. Pre-meeting, CEF meeting and post-meeting together will last 2 days at the most. CEF members inform the other employees in their countries about the outcome of CEF meetings. While distributing information to other employees, they must observe local practices. Ways of transmitting information have to be defined in each country together with local management.
Coca Cola	USA	27/03/98	GSN	The EEG may meet after the plenary meeting in order to evaluate. Between meetings management will use established communication mechanism such as electronic mail, etc. to inform and consult with the EEG as appropriate. A summary version (common statement) of the minutes of the CCCF meetings shall be prepared by the Chairperson and the Vice Chairperson within six weeks and approved by the Coordination Committee before circulation to all employees of the Group, following local practices. The Chairperson and the Deputy Chairperson of the CCCF will be responsible to provide minutes of the meetings. The text of the minutes will be available to all employees of the Group upon request, excluding confidential information. Local translation will be provided.
COMPAGNIE LAITIÈRE EUROPEENNE	FR	19/02/97	Syndicats nationaux	Minutes of the meetings of the European Group-Level Works Council shall be drawn up by the secretary of the Council and signed by the chairman and the secretary. They shall be sent to full members of the Council and to the Group central trade union representatives at the latest two months after the meeting. The Executive Management of the Group shall arrange for the minutes to be typed up and shall bear the costs of paper and distribution.
Dalgety	IR	28/02/97	GSN	Following the meeting the secretary will produce a record of the meeting and an employee briefing which will be agreed with the co-ordination committee.
Dayco	USA	10/12/96	GSN et syndicats européens et nationaux	The secretarial staff will also take the responsibility of sending the meetings minutes to all the participants to the EWC. The minutes will be previously approved by the Group Management and by the President of the Select Committee.
DELTA plc	UK	08/07/97	GSN	The Employee Council Members will elect/select a Co-ordinating Committee of three members (who must be from different countries) whose role will be to liaise with the Management Co-ordinator on the conduct of DEC meetings. This will include: Agree Minutes of the DEC meeting.
GE Power System	USA	11/11/97	GSN	After each EWC meeting the Central Management and the Select Committee shall release the minutes of the meetings in the different languages and shall distribute them to the different members.
GENERAL ELECTRIC PLASTICS	NL	29/04/97	GSN	The minutes of the meetings shall be drawn up in mutual agreement between the Central Management and the EWC. Central Management will arrange for the minutes to be taken during the meeting. The minutes shall be distributed for review to all EWC representatives within ten (10) days after the meeting has been conducted. The EWC representatives will provide it's comments within an additional ten (10) days through the Select Committee for communication to the Central Management. The minutes shall be translated into local language by the Central Management in consultation with the Select Committee and thereafter be provided to the EWC representatives. The EWC representative shall be responsible for the distribution of the minutes to the local employees which he or she represents.
Generali	IT	1998	GSN et syndicats européens	The Select Committee shall handle all relations with members of the European Works Council and shall provide them with all relevant information.
Glaxo Wellcome	NL	25/06/97	GSN	The Chairman of the Forum will be appointed by the Company from amongst the regular Management Representatives. The Secretary will be appointed by the Company and will be responsible for the Forum administration, including: 3.10.2 Drafting summaries of Forum meetings for agreement with the Forum in accordance with section 11.1. 3.10.3 Drafting minutes of Forum meetings and agreeing them with the Standing Sub-Committee; and 3.10.4 Distributing the agreed minutes, and distributing the summaries in accordance with section 11.2 and 11.3. 11.1 The Secretary will prepare a summary giving brief details of the content and outcome of Annual Meetings or meetings in special circumstances which will be agreed with the Forum before the end of the meeting concerned. 11.2 When the summary has been agreed, the Secretary will distribute it to the Employee Representatives for dissemination to employees. The Employee Representatives and local management will consult on the appropriate process of dissemination when necessary. The summary will also be distributed by the Secretary to a member of senior management in each country covered by this agreement. The minutes of the Forum meetings will be distributed, as outlined in section 11.2, within 15 working days, so far as this is possible given the requirement for Standing Sub-Committee approval in accordance with section 4.3.4.
Global One	BE	04/09/97	GSN	The chairperson or the secretary shall be responsible for preparing the minutes of the EEF meetings which will not include confidential information. Final minutes will be agreed with the chairperson of the employee representatives and circulated to all the employee representatives.
HEINEKEN	NL	30/10/97	Syndicats européens	The limited committee is responsible for the preparations and completion of the minutes and the consultation with the executive committee for the preparation and completion of the Forum meetings, agendas and monitoring adherence to the agreements.
Hennes & Mauritz AB	SV	18/06/97	Syndicats européens	Members of the EWC should have the opportunity for a half a day follow-up meeting immediately following the meeting between EWC and management.
IMATRAN VOIMA OY (IVO)	SF	25/04/97	GSN	A memorandum in the English language shall be prepared of each meeting and submitted to the Chairperson for perusal. Memorandum is to be sent to IVO Group companies that will translate it to their own languages. Translations of the memorandum shall be posted promptly after each meeting on bulletin boards around the Group. The Group staff papers shall also report of the Forum meetings and of the agenda. If deemed necessary, briefings may be organized after a meeting at workplaces on topics discussed.
Impress	NV	19/05/98	GSN	In their own countries, the members of the EWC shall inform the employees or the employees' representatives of the companies who delegated them, in a suitable manner, about the contents and results of the hearings and the information. During

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports entre autonomie collective et hétéronomie
European University Institute

				the hearings, the secretariat shall record the minutes. The minutes shall be translated into all the languages concerned.
INGERSOLL-RAND	USA	17/10/97	GSN	Following the meeting the Council Coordinator and Coordinating Committee will prepare a communiqué. This will be published within two week days of the conclusion of the annual meeting and will be communicated as widely as possible to all employees according to national and local law, custom and practice. No general dissemination of Council discussions shall take place until the communiqué is published. The Council Coordinator will prepare draft minutes for consideration by the Coordinating Committee prior to circulation to Employee Council Representatives.
JOHNSON & JOHNSON	USA	28/11/97	GSN	The EWC meeting will end in time to allow employee representatives sufficient time for a short debrief meeting. The Company will take and distribute the minutes from the annual meeting to all employee representatives and company managing directors after consultation with the Steering Committee. A brief communiqué shall be prepared and signed by the Chairperson and the Secretary and then made available to all employees by the company within a reasonable period of time. Employees will be invited to raise issues or questions that arise with their employee representative or Human Resources Manager. Where formal or legal representation structures exist, employee representatives may communicate and consult with other employee representatives in their country in a manner consistent with national practice.
Konecranes International Corporation (KCI)	SF	13/05/97	GSN	After the meeting the Working Committee of the EWC and KCI's management shall draft a joint bulletin that shall be sent to all of KCI's subsidiaries in Europe to be distributed to their personnel. The joint bulletin shall be made in the languages represented in the EWC meeting. Additionally, the national employees' representatives shall, agree with the representatives of the company on information and follow-up procedures in the different countries.
KORSNÄS	SV	15/04/97	Syndicats nationaux	The meetings will as a rule or normally take place during one day and will be planned so that the employees' representatives can be given time for internal preparatory meetings and for an evaluation in the immediate context of the meeting with Group management.
Lexel	DK	19/11/96	GSN et syndicats européens	Ordinary meetings shall normally have the following form: Day 2, afternoon: Evaluation meeting in the EWC following by preparation by the working group of a general briefing for all employees. 1. Meetings shall be minuted. The management shall arrange for minutes to be taken and for subsequent approval by a duly appointed member of the executive committee. Minutes shall be prepared in Danish and then be translated into the relevant languages. 2. A short statement about the business transacted at each meeting shall be prepared for information purposes for the employees in the countries comprised by this agreement. The statement shall be prepared in Danish by the executive committee jointly with the management and subsequently be translated into the relevant languages. 3. Representatives who are also representing small units shall be under particular obligation to keep the small company's employees informed about the EWC's work.
Lucas Varity	UK	21/11/97	GSN	Following the Annual Meeting, the Committee Secretary will prepare a communiqué for consideration and agreement by the employee representatives select committee prior to wider circulation. Any Committee communiqué will be communicated as quickly and as widely as possible, normally within two week days, to all employees and according to existing national and local law, custom and practice. No general dissemination of discussions at the Committee shall take place until the communiqué is published. 5.5 The minutes of the Committee meeting will be prepared by the Committee Secretary for consideration and agreement by the employee representatives select committee and will be distributed to employee representatives normally within six weeks after the Committee meeting. The employee representatives may hold a short debriefing meeting immediately following and on the same day as the annual meeting. The parties are agreed that the holding of any debriefing meeting will not be such as to limit discussion within the annual meeting.
MERITOR	USA	20/01/98	GSN	Secretary. An administrative support person will attend the meeting and take notes to help writing up the minutes.
MONSANTO	BE	Jun-97	GSN	Minutes will be prepared by one of the Chairmen and are to be approved by Management and the Employee Representatives at the end of the meeting. Management will provide for translations in French, German, Dutch, Italian and Spanish of the agenda and of the minutes.
NAG	AUS	29/07/97	GSN	The two co-ordinators will be responsible for : Agreeing and issuing minutes of the Council meetings; Issuing the joint press release following the Council meetings; and Ensuring, on occasions, the circulation of documents to Council members which the co-ordinators deem to be appropriate and relevant. Information and feedback from the Council meetings will be reported back to employees across the Group in Europe via the joint press release, using established and existing channels within each business unit. It is agreed that such communication be consistently disseminated across business units and that no individual business unit shall have the right to alter it in any way. Employees who wish to channel information or views back to the Council should do so via an elected Council member for their business unit, whose name or names shall be included in the joint press release.
Novartis	CH	25/02/98	GSN	The role of the Administrative Committee shall be: To agree with the Chairperson upon the minutes of the meeting before they are distributed to all participating countries. The role of the Chairperson shall be: To agree with the Administrative Committee upon the minutes of the meeting before they are distributed to all participating countries.
Philips	NL	22/11/96	GSN	The Management shall provide the information and materials provided to the Forum to the management of the Philips organisation in each country who shall ensure the dissemination of such information to the Philips employees in that country.
Pirelli	IT	03/11/98	GSN	As a rule, a meeting will first take place between the EWC before meeting with the Headquarters. At the end of the meeting, the joint minutes will be prepared. The written minutes will be prepared by the Headquarters in the official languages of Italian and English. As a rule, the meetings will be held in the country in which the headquarters is located, but different locations may be agreed upon by parties.
SANTASALO-JOT	SF	16/03/98	GSN	The members of the executive committee shall have the right to inform the workforce on the matters discussed, with the exception of matters separately declared as being secret and which are to be kept secret by law.
SARA LEE / Douwe Egberts	USA	17/02/97	GSN	The Management will facilitate an evaluation meeting of the EWC immediately following the meeting between EWC and Management. Minutes of a meeting between the EWC and the Management will be taken by a secretary from the existing "Works Council Secretariat" based in The Netherlands, as appointed (and paid for) by the Management. The minutes shall be signed off by a representative of the Management and (on behalf of the EWC) by the chairman of the EWC, before being circulated to all the EWC members for their information. The EWC members are allowed to inform (directly or indirectly) the represented Employees in the respective European Countries on the results of the Information and Consultation procedures. Prior to releasing any of such information to the Employees, the Employee Representatives and/or the EWC will consult with the Management on the nature of the information and the way the results will be released. It is the responsibility of the Management to inform the Employees concerned on the discussions between the EWC and the Management, and to communicate the outcome thereof. When Management wishes to release a bulletin to inform the respective Employees on the results of meetings between the EWC and the Management, Management will provide the members of the EWC forthwith with copies thereof.
SmithKline Beecham	UK	14/05/98	GSN et syndicats européens	The Chairperson shall be responsible for preparing a communiqué highlighting the main topics covered and forwarding it to the Select Committee for review. The Chairperson will then be responsible for the distribution of the communiqué direct to the Forum Members and simultaneously through In country communications channels normally within 7 days of the Forum meeting. In addition the Chairperson will be responsible for the preparation of more comprehensive (but not verbatim) minutes which will be reviewed by the Select Committee and distributed by this Chairperson direct to the Forum Members and simultaneously through In country communications channels as soon as reasonably practicable.
Stagecoach Group	SV	06/04/98	GSN et syndicats nationaux	A summary record of the meeting shall be agreed between the chairman, deputy chairman, secretary and the meeting coordinator and distributed to all members of management and staff within four weeks of the date of the meeting.
SWEDISH MATCH	SV	09/10/97	GSN et syndicats européens	After the EWC meeting, SWEDISH MATCH shall draw up minutes of the meeting which shall then be checked by the chairman and the vice-chairman and distributed to the employees' representatives and their deputies and to the management representatives of SWEDISH MATCH.
TARKETT	DE	29/11/96	Comité de groupe	The abbreviated minutes of the meetings shall be drawn up by the chairperson and distributed to the members within 4 weeks. The communication of the information on the subject matter of the meetings to the individual plants shall be done by forwarding the minutes to the members of the Forum. The workforce shall be informed of topical Forum contributions in the company newspaper "Panorama".
Vogel & Noot	OS	20/05/98	GSN	The executive committee shall prepare minutes of the meetings of the European Works Council. Joint opinions shall be agreed between the Central Management and the executive committee.

ANNEXE 19 : ARTICLE 13 / CONFIDENTIALITÉ

ABB (Asca Brown Boveri)	SV	Jul-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In case certain information is defined as confidential, the members of the ABB Employees Council Europe are only allowed to pass on this information to Employees' Representatives underlying a statutory confidentiality agreement in their country of employment. In case certain information is explicitly defined as restricted to the members of the ABB Employees Council Europe, they are not allowed to pass on this information. This obligation of confidentiality must be respected by all members of the ABB Employees Council Europe, the Select Committee, Management, as well as the outside expert, even after the expiry of their tenure of office.
Accor	FR	Jun-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The members of the Committee commit themselves vis-à-vis third parties to respect the confidential character of documents or information presented as such.
Adtranz	DE/CH	Sep-96	Représentants de différents Etats	Each Employee Representative shall be obliged not to reveal or exploit business or trade secrets of WWADT or of Affiliated Companies which have been revealed to them in connection with their activity as Employee Representatives and which have been expressly described as confidential. This obligation shall not apply/With respect to local Employee Representatives, insofar as national regulations or practices foresee an obligation for said Representatives to be informed of the results of information and consultation governed by the present agreement, and oblige said Representatives accordingly to observe confidentiality/In respect of experts in accordance with § 4 Paragraph (9) insofar as said experts undertake accordingly to observe such confidentiality. The above obligations shall continue to apply beyond the period of office of each individual Employee Representative. (2) WWADT and the Affiliated Companies shall be obliged to inform the Employee Representatives only insofar as business or trade secrets of WWADT or an Affiliated Company are not thereby endangered.
Aer Lingus	IR	Sep-96	Syndicats de différents Etats	Full information and relevant documents will be provided by central management. The need for confidentiality, when it arises, will be respected by the ECRC and all others entitled to participate in the proceedings.
Aga	IR	Jan-96	Représentants de différents Etats	The Group Management may explicitly request confidentiality treatment of issues that are of strategic importance. Such confidential information to the AEC may not be disclosed by the AEC members and their advisors and interpreters. This applies to all confidential information that is not disclosed by the AEC members and their advisors and interpreters. This applies to all confidential information that is not disclosed by the AEC members and their advisors and interpreters.

			Etats	even after the mandate period.
AGF	FR	Apr-94	Syndicats de différents Etats	The members of the E.J.C. will be bound by secrecy as regards information specifically presented as confidential. This obligation will continue, in the case of staff representatives, even after expiry of their mandate, for as long as the information remains confidential.
Ahlstrom	SF	Jun-96	Représentants de différents Etats	The Ahlstrom Group / industrial group management shall be collectively responsible for communication information on the meetings. The minutes of the meetings shall be sent to all representatives and to the managements of the business units which they represent, as well as to the local employee representation bodies. Reports on the meetings shall also be presented to the international and local company bulletins of the Ahlstrom Group / industrial group. The respective representatives shall provide information on the meetings in the undertakings which they represent. In the case of information which has been declared confidential or a company secret, the representatives shall be required to observe secrecy within the framework of the national regulations. This applies to both company secrets and personnel issues. The management shall not be obliged to forward information if, according to objective criteria, that information can seriously impair the operation of the undertakings concerned or damage those undertakings.
Air products	USA	May-96	Représentants de différents Etats	Air Products shall not reveal to the APEF information whose disclosure could seriously jeopardize the success of the business activities of the companies or areas of operation involved. The employees' representatives shall not have the right to disclose information expressly identified as confidential in nature. Such obligation shall continue beyond the period that the employees' representative is a member of the APEF, and even after the present agreement ceases to be in effect.
ALBERT FISHER GROUP	UK	Sep-96	non précisé	Confidential information which according to objective criteria is of such a nature that its release would harm the functioning of the Group, or would be in contravention of any national law or regulations applicable to the Group's operations. The objective criteria above, includes statutory or regulatory rules, including Stock Exchange rules, on disclosure of information applying to the Group in whatever jurisdiction it carries on business. In order to maximize the spirit of openness and free exchange of views, all Members attending any proceedings of the Forum must not misuse or divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. This obligation will continue after the conclusion, for whatever reason, of their term of office or employment for as long as the information remains confidential. Any breach of this provision would be viewed as a serious disciplinary offense.
ALCAN	CA	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the EBR and their deputies have the responsibility not to reveal company or business secrets, that have specifically been pointed out as such, to any third parties or to use them with any third parties. This responsibility remains in effect even after the time of office and even after the employee leaves the Alcan enterprise.
ALCATEL ALSTHOM	FR	Jun-96	Syndicats de différents Etats	The ECID members, as well as, if need be, the advisor designated by the Coordinating Committee as defined in article 9 and the expert-accountant designated in article 11, have an obligation to keep confidential any information communicated to them as such from the General Management. They thus commit themselves not to disclose this information as long as it remains confidential, including, if need be, after the end of their mandate. Any proven breach of this obligation will be considered as a misconduct that could lead to a disciplinary action.
Alfa Laval	SV	May-96	non précisé	The AL EEC representatives accept that they may be given information of confidential nature, given in confidence and expressly stated to be confidential, and agree not to disclose such information indiscriminately. The pledge of confidentiality shall apply also after a delegate's expiry of mandate.
Allianz	DE	Jul-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	If the members of the AEC or the managing committee are provided with classified information, they shall be bound to observe strict secrecy on that information. The only exceptions shall be in respect of those items of information that have been expressly released for disclosure (in some cases on a precisely stated date). The duty to observe secrecy shall continue in force undiminished after termination of the members' terms. Written acceptance of the compliance rules of Allianz AG Holding constitutes a prerequisite for membership of the AEC.
ALLIED DOMECQ	UK	Jul-96	Représentants de différents Etats	It is accepted that Allied Domecq has a responsibility not to release commercially sensitive or other confidential information which, according to objective criteria, is of such a nature that its release would harm the functioning of the Group or would be prejudicial to it, or would be in contravention of any national law or regulations applicable to the Group's operations. The objective criteria above, includes statutory or regulatory rules, including Stock Exchange rules, on disclosure of information applying to the Group in whatever jurisdiction it carries on business. In order to maximise the spirit of openness and free exchange of views, all Members attending any proceedings of the ADEC must undertake not to misuse or divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. This obligation will continue after the conclusion, for whatever reason, of their term of office or employment for as long as the information remains confidential.
ALTANA	DE	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The essential contents of information shall be with the exception of confidential data forwarded to the employee delegates according to paragraph 5.2 in writing. The chairman of the ALTANA Euro Forum may each submit proposals for further topics.
Alusuisse-Lonza Holding AG	CH	Sep-96	Comité d'entreprise de différents Etats	The Members of the European Works Council shall be obliged not to disclose to third parties documents and information made available to them in connection with were explicitly designated as confidential on the part of the employers. This obligation shall continue to be in effect also after termination of their mandate. Experts called in by the European Works Council, as well as interpreters and auxiliary personnel shall be subject to the same obligation of confidentiality. (2) The foregoing obligation of confidentiality shall not apply between the Members of the European Works Council and in their relations with members of local Employees' Representatives, or towards the employees' delegates in supervisory boards or similar bodies who are subject to a corresponding obligation of confidentiality according to the laws prevailing at the domicile of the employer concerned. (3) The Members of the European Works Council will report in the Member Countries represented by them and according to their national practice.
AMYLUM	BE	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The members of the EWC acknowledge that they are bound to keep information strictly personal that has been given to them confidentially and not to divulge it in any way such that this information, on it being spread, could seriously obstruct the companies in their operations or even damage them. Group Management shall indicate when information is confidential, the parties to whom this confidentiality applies, and the period for which this confidentiality shall be respected. In the event of a dispute on the confidential nature of the information provided. Appropriate Belgian legislation will be applied.
ANTIBIOTICOS	IT/ES	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Those taking part in the Council meetings shall be under obligation not to reveal any information having a confidential character.
APPLE	USA	Aug-96	Human Resource Managers from each of Apple Europe's largest subsidiaries, the European Training & Development Manager and the Senior Legal Counsel, Europe.	Each designated representative is bound to maintain the confidentiality of information that is expressly denoted as being 'Apple confidential'. Any breach of this confidentiality will result in the Immediate removal of the individual from the Forum and possibly dismissal from the company. Guests invited to attend a particular Forum meeting may be requested to sign a non-disclosure agreement.
APV	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	It is clearly understood and accepted that information discussed at AEF meetings should be readily available to all APV employees, with the exception of confidential information as defined below. Information provided at AEF meetings which could be detrimental to or damage the prospects of the Group must remain confidential. All those attending will agree to keep confidential any information specifically presented to them as such. This obligation will continue for as long as the information remains confidential, even after an individual term of office or employment with APV has expired. Should any doubts arise as to the confidentiality of an agenda topic, the Chairman and Vice Chairman of the AEF will jointly specify what information is confidential.
A R A M A R K	DE	01/09/96	Représentants de différents Etats	There will be occasions when, for reasons of commercial secrecy, the content of discussions within the EAFA cannot be disclosed in its entirety outside the Forum. In these cases the representatives shall be bound by the obligation to observe secrecy and shall not be free to discuss certain information outside the Forum. Representatives shall continue to be bound by this obligation after termination of their mandate. Information which is confidential should be clearly marked as confidential. Any member of the EAFA who breaches this obligation shall be prosecuted according to the Aramark regulations and the legislation applicable.
ARBED GROUP	LU	May-96	Représentants de différents Etats	All participants in ordinary/extraordinary meetings of the ECC and EEC shall be under an obligation not to pass on to third parties any items of information which become known to them as a result of their membership of this body and which are designated by the Management Board as secret. This shall continue to apply after they leave the ECC/EEC. Experts shall be under the same obligation to maintain secrecy. Statements/reports which must remain secret shall be identified as such in the minutes. Any breach of the duty of secrecy shall be classified as serious misconduct.
Arjo Wiggins Appleton	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	It shall be for the Chairman of the Council to identify issues of a confidential nature not to be disclosed by representatives outside the Council.
ARMSTRONG WORLD INDUSTRY	USA	Aug-96	Représentants de différents Etats	It is expected that most of the information discussed at the BOARD meetings will be subsequently discussed widely with all employees. a) All BOARD members participating in BOARD meetings, shall be under a duty to maintain strict confidentiality, and not disclose any information which has been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply as long as this information remains confidential and whenever such BOARD members are in the ABP/FLOORING, Group. The obligation to maintain confidentiality shall continue to apply, even after the termination of employment. In accordance with the national laws of the country where the BOARD member concerned is employed, any breach of this obligation shall be considered as a serious disciplinary offence, justifying dismissal in addition to financial damages if appropriate. b) The Management shall be entitled, under the conditions and limits laid down by national legislation, not to transmit to the Employees' representatives attending BOARD'S meetings, any information when its nature is such that, its disclosure would seriously harm the functioning of the ABP/FLOORING Group, would be prejudicial to any of its units or would contravene stock market regulations or other national or international legislative requirements in Europe or elsewhere.
Assa Abloy	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	It is the ambition of both parties that the debate to be held within the Works Council shall be as open as possible. There may however be instances when the discussions within the Works Council must be confidential for reasons of stock market

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

			Etats	regulations, commercial or other reasons. A duty of confidentiality on certain issues may be imposed on the members of the Works Council by the management of the ASSA ARLOY-group if the management finds that there are special reasons to impose such a duty. Expert(s) who assists in the activities of the Works Council is covered by the duty of confidentiality in this § 11. Any member of the Works Council who breaches this duty of confidentiality may be removed from the Works Council and may be the subject of disciplinary action. A member breaching the duty of confidentiality may have to compensate ASSA ABLOY for any damage caused to the ASSA ABLOY-group by such breach of the duty of confidentiality.
ASSIDOMAN	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	The purpose in forming the ADEWC is to improve the employees' right to information and consultation within the Group and that members of the ADEWC shall inform representatives of the Group's employees of the proceedings and outcome of meetings of the ADEWC. However, candid and meaningful discussion within the ADEWC does require that certain information of a sensitive character to AssiDomán should not be disclosed. Representatives of Group management may therefore stipulate that members of the ADEWC and experts maintain confidentiality. This confidentiality rule also applies to members of the ADEWC after the expiry of their term of office.
ASTRA	LU	Oct-96	Représentants de différents Etats	In line with ASTRA's values and principles the debate in the AEF should be as open as possible. There will, however, be occasions when commercial reasons and stock market regulations breaches this duty of confidentiality will be prohibited from further proceedings of the AEF and may be the subject of other disciplinary actions.
ASW	UK	May-96	non précisé	Employee representatives must observe discretion with regard to information imparted to them expressly as being confidential. This obligation shall continue to apply even after the expiry of their term of offices, as long as the information remains confidential. As a Plc ASW has a responsibility to its shareholders and consequently confidentiality is critical. Confidential topics will be clearly identified during the Conference.
BAKER HUGHES	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	While accepting that there is much value to be gained from open debate within the BCF, there will, however, be occasions when, for the reasons of commercial practice or because of stock market regulations, certain information, including but not limited to price-sensitive information, may not be divulged by Group Management or alternatively the full discussions of the BCF may not be disseminated outside of the BCF. In the latter situation Group Management will identify the information which is not to be divulged and the Employee and Manager Representatives on the BCF will then be bound by a duty of confidentiality and will not be free to disclose the proceedings of the BCF outside of that forum. This duty will continue for a period of 10 years from the date of communication or until such information enters the public domain, if earlier. The Employee and Manager Representatives will be required to sign a Confidentiality Agreement in such terms prior to their participation in the affairs of the BCF. Any Employee or Manager Representative who breaches this duty of confidentiality will be prohibited from further participation in the proceedings of the BCF and may be the subject of disciplinary and/or criminal legal action.
BARCLAYS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	BGEF members and experts will keep confidential any information that is specifically presented to them as such. This obligation will continue even after an individual ceases to be a BGEF member. Such information will not appear in the written records of the meetings. Any BGEF member who breaches this obligation of confidentiality shall be removed from the BGEF, and may be subject to disciplinary procedures. Employee Representatives are also reminded of their contractual responsibility for confidentiality in respect of the Barclays Group business. Central Management reserves the right, during the course of consultations, to withhold price sensitive information, or information that might prove damaging to the Group or its customers. In accordance with usual commercial practice, any experts shall be required to sign a letter of confidentiality before discussing BGEF matters.
BASF	DE	May-95	Représentants de différents Etats	Every member of the Council shall preserve confidentiality in respect of business or industrial secrets, and this obligation shall remain in force after the member has left the Council.
BASS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	No Employee Representative, Central Management Representative or expert shall use or disclose to any person whatsoever any information expressly given to such Representative in confidence arising out of whether directly or indirectly or in connection with the discharge of his duties as a Representative.
BAT INDUSTRIES PLC	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Any Confidential Information which is provided at or in connection with any EEC Meeting shall not be disclosed by any Employee Representative, substitute or expert outside any EEC Meeting or pre-meeting without the prior written consent of the Central Management. Any Employee Representative or substitute or Expert who breaches the obligation of confidentiality will at the discretion of Central Management be removed from the EEC and may be subject to disciplinary and/or legal proceedings. However, unless there are exceptional reasons for doing so, such action will not be taken without the Central Management Co-ordinator discussing the matter with the Employee Representatives Co-ordinators. All Employee Representatives and substitutes and experts shall sign a confidentiality undertaking.
Bau Holding	OS	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The members of the European Forum shall undertake to refrain from passing on any information which they have been given at a meeting of the European Forum in the context of their activities on the body. This obligation shall apply everywhere and shall also continue to apply after termination of their term of office as members of the European Forum and/or after termination of their employment contract; they shall furthermore be liable to damages where applicable in the event of contravention of the present confidentiality clause. The Board of Directors of the BH shall be entitled to withhold information whose propagation could harm the BAU HOLDING Group or one of its undertakings or whose communication constitutes an infringement of either national or Community law. During the meetings of the European Forum the members of that body shall be entitled to speak freely without any fear of sanctions. The official language used at the meetings of the European Forum, in the convening letters, documents and minutes shall be submitted to the Board of Directors of the BH and the Chairperson of the European Forum for approval before they are forwarded to all of the members.
BAXTER	USA	May-97	Représentants de différents Etats	In accordance with national implementing law, employees' representatives participating in the FORUM meetings are not authorized to reveal any information which has expressly been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply, wherever such representatives are, even after the expiry of their employment with BAXTER. Any breach of this obligation would be viewed as a serious disciplinary offence, eventually justifying dismissal and/or financial damages, in accordance with national implementing law. The management is entitled, under the conditions and limits laid down by national legislation, not to transmit to the employees' representatives attending FORUM meetings, any information when its nature is such that, according to objective criteria, its disclosure would seriously harm the functioning of BAXTER, would be prejudicial to its operations, or would contravene stock market regulations or other legislative requirements in Europe or elsewhere.
BAYER AG	DE	Oct-94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Each participant is bound to maintain the confidentiality of information that is expressly pointed out as being a company or business secret.
BBL	BE	Jun-96	Représentants de différents Etats	Each member of the European Works Council is bound by professional secrecy as regards information which has been expressly described as confidential. This obligation shall continue to apply after the expiry of their terms of office, as long as the information in question remains confidential. This confidentiality may not impede employee information.
BCM	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	Each representative is bound to maintain the confidentiality of information that is deemed by the Company to be of a sensitive nature both during and after their term of office.
BICC CABLES	UK	Sep-96	non précisé	In order to maximise mutual trust and openness and to encourage a free exchange of views, all members of the Forum and any accompanying experts must agree not to divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. This obligation will continue after the conclusion of their term of office.
Bilfinger + Berger	DE	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the European Works Council shall be bound to secrecy with regard to information which is not known to outsiders but which has been disclosed to them by virtue of their membership on the European Works Council and has been classed as confidential by the management of the undertaking. This obligation shall also apply after they retire from office on the European Works Council.
Bilia AB	SF	Sep-97	non précisé	The common objective is that discussion in the European Works Council should be as open as possible. However, there could be occasions when discussions in the Works Council must be kept confidential due to stock market regulations, or for business or other reasons. If there are valid reasons, the company can demand that the Works Council members protect the confidentiality of specific information. 11.2 Expert advisors who provide assistance in connection with the activities of the Works Council are also bound by the obligation to maintain confidentiality in the instances described above. 11.3 Members of the European Works Council who violate their obligation to maintain confidentiality may be banned from further participation in Works Council deliberations.
BLUE CIRCLE INDUSTRIES	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In order to maximise the spirit of openness and free exchange of views, all Members attending any proceedings of the Forum will be required to sign a formal undertaking to the Company not to misuse or divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. This obligation will continue after the conclusion, for whatever reason, of their term of office or employment for as long as the information remains confidential.
BMW	DE	Mar-96	Représentants de différents Etats	Representatives of Employees undertake to treat any and all confidential information made available to them by the Management of the BMW Group with due confidentiality and secrecy.
BOC Group	UK	21/06/96	non précisé	All participants at the BOCEF are required not to reveal to any third party or use for personal gain information provided to them in confidence. This obligation continues to apply even after participation at BOCEF meetings has ceased.
BOEHRINGER INGELHEIM	DE	25/06/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The members of the European Forum as well as all participants of the meetings are obliged to keep secret all information of confidential nature and/or information expressly marked as confidential in oral or written form and not to disclose this information to third parties. Experts approved pursuant to Art 5.5 and/or members of the local employee information and consultation bodies are not considered as third parties under the terms of this Article as far as these Experts and/or members of the local employee information and consultation bodies are legally or contractually bound to secrecy.
BOHLER UDDEHOLM	OS	27/08/96	Représentants de différents Etats	Group Management shall be exempted from the obligation to inform and consult employees as set out under clauses 5.1 to 5.3 above where the making-known of specific facts could substantially interfere with the management of the Group or individual Group companies or cause considerable harm to the Group or individual Group companies. Furthermore, Group Management shall be exempted from the obligation to inform and consult employees where the making-known of facts would represent a violation of legal provisions, particularly of the Austrian Stock Exchange Law.
BOLS WESSANEN	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	Confidential information EWC representatives are not authorized to disclose any information that has specifically been provided to them in confidence. The management will state the reason why and the period for which confidentiality applies. This obligation will continue to apply, wherever such representatives are, even after the termination of their representation in the EWC and/or employment. b) Information restriction The management need not provide information, insofar as it

				might reasonably be assumed that this would seriously harm the functioning of Bols Wessanen and/or its companies. The management must be extremely cautious in making use of this possibility, in order to avoid unnecessarily impeding communication in the EWC.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	non précisé	Members of the Council and the Liaison Committee, as well as the experts who assist them, shall not be authorised to divulge to third parties any information which has been expressly communicated to them as confidential. This obligation shall remain in force after termination of their mandate. Any infringement of this rule shall be sanctioned in accordance with relevant national legislation currently in force.
BORD NA MONA	IR	31/07/96	Syndicats de différents Etats	All persons attending the forum meetings are under duty to maintain strictly confidential information disclosed as being confidential. This duty extends indefinitely beyond the date of agreement. Bord na Mona management is not obliged to disclose information when its nature is such that it would harm the functioning of the undertaking concerned and could be prejudicial to it.
Bosch	DE	29/04/98	Représentants de différents Etats	The meetings stipulated in this Agreement shall not be public. If particular information is expressly labelled confidential, it may not be passed on to third parties, including following the expiration of a mandate. It may not be used vis-a-vis local staff representatives prior to a date which may be named. The obligation to maintain confidentiality shall also apply to experts, interpreters and local staff representatives.
BOSCH-SIEMENS HAUSGERÄTE GMBH	DE	09/09/96	Représentants de différents Etats	Should specific information be expressly designated as confidential, then it may not be revealed by the employees' representatives, or revealed before a specified deadline. This obligation shall continue after the expiry of the term of office.
BP CHEMICALS LIMITED	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	Information will not be provided when its nature is such that it would be seriously prejudicial to any of the undertakings concerned. In addition, any representative must not disclose any information which has expressly been provided to them in confidence.
BP OIL	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	Prejudicial Information is that which, by its nature, is such that it would be seriously prejudicial to any of the undertakings concerned, and will not be provided. Confidential Information is that which has been provided to the representatives (or expert engaged to assist OEEF) in confidence and must not be disclosed further, except to national employee representatives who have legal responsibilities for the non disclosure of such confidential information.
BRIDGESTONE / FIRESTONE	JAP	10/09/96	non précisé	Employee Representatives participating in the BFEEC are not authorized to reveal any information which has expressly been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply, wherever such representatives are, even after the expiry of their term of office. Any breach of this obligation would be viewed as a serious disciplinary offence, eventually justifying dismissal and/or financial damages. b) Withholding of Information The Central Management is entitled, under the conditions and limits laid down by the national legislation, not to transmit to the Employee Representatives attending the BFEEC meetings, any information when its nature is such that, according to objective criteria, it would seriously harm the functioning of the Group, would be prejudicial to its companies, or would contravene stock market regulations or other legislative requirements.
BRITISH STEEL	UK	31/07/96	non précisé	In order to maximise the spirit of openness and allow for the free exchange of views, all members of the Council must agree not to divulge any information that is expressly supplied to them on a confidential basis. Any breach of this provision would be viewed as a serious disciplinary offence which would be dealt with in accordance with the procedures set out in appropriate national law or steel industry agreement. c) British Steel will not be obliged to give commercially sensitive or confidential information to the EWC when its nature is such that it would seriously harm the functioning of the undertakings concerned or would be prejudicial to them.
British Telecom	UK	Dec-95	Syndicats d'un seul Etat	In order to maximise the spirit of openness and free exchange of views, all members of the Council and any accompanying Trade Union Officials must agree not to divulge any information supplied to them on a confidential basis.
Bühler	CH	19/09/96	non précisé	There shall be no obligation for the group management to consult the EWC on the subjects set out in Paragraph 3.1 of the present agreement if, according to objective criteria, this considerably impairs or harms the operating method of Bühler. The group management can enlist the assistance of the Steering Committee of the EWC in the assessment of objectivity. The members of the EWC, their deputies and any experts who have been called in shall be required to refrain from communicating to third persons any company or business secrets which have been disclosed to them in that capacity and which the group management considers to require secrecy. This also applies after termination of their membership on the EWC and/or of their activity as expert. In the event of infringement of this rule, the persons concerned shall be liable to pay Bühler damages.
BULL	FR	30/09/92	Syndicats de différents Etats	Regarding confidential information given by the President of the Group or his representative within a certain time period, the members of the EIC are requested not to disclose in writing any of this information.
Bunzl Fine Paper	UK	26/07/96	Représentants de différents Etats	However, a number of matters that will be discussed in the Forum may be confidential and where this is the case the Chairman will declare this so and all reference to such discussions will be made in such a manner as not to prejudice in any way the business of Bunzl Fine Paper Europe or the Bunzl Group, or the welfare of its employees. In such cases the confidential minutes of the meeting of the Forum shall record the full scope of discussions noting the items which were labelled as confidential. Any member of the Forum who has been found to have breached confidentiality on any item declared confidential by the Chairman will be disqualified immediately from membership of the Forum. In addition, in such circumstances, the member concerned will be considered to have committed an act of gross misconduct and their employment may thereby be terminated. The obligation of confidentiality will continue after the conclusion of the term of office of any member of the Forum and indeed following termination of employment
Burelle	FR	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The information or commentaries which may have been communicated during the ordinary and extraordinary meetings are subject to a secrecy clause, and the Council members shall undertake to respect this. On the other hand, the preparatory documents and the information communicated in writing in the context of these meetings may be commented on and published by the Council members to the employees of the undertaking. What is more, it is the role of the Council members to transmit information to and from their national representative bodies.
CABOT	USA	10/09/96	Représentants de différents Etats	In order to maximise the spirit of openness and free exchange of views, all participants involved in ECC activities must agree not to divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. This obligation will continue after the conclusion of their term of office.
Campina Melkunie	NL	20/09/96	non précisé	The representatives on the C.I.C. shall be required to refrain from disclosing any facts or company secrets which are brought to their knowledge in their capacity as representatives and any matters which Campina Melkunie has expressly classified as confidential or which, in the context of the confidentiality requirement, they are bound to realise are confidential. The intention to require confidentiality shall, as far as possible, be announced before the matter in question is dealt with. The person who stipulates the confidentiality requirement shall thereby also state which of the data transmitted either in writing or orally fall under the confidentiality rule and how long that rule must be observed as well as whether there are any persons with regard to whom the confidentiality rule need not be observed.
CANON	JAP	31/05/96	non précisé	All members of CECC undertake not to disclose any information which is expressly supplied on a confidential base. Any proven breach of this agreement shall be viewed as a serious disciplinary offence and shall lead to disqualification as a member of CECC. This undertaking shall remain valid after the conclusion of the term of office of CECC members.
CARGILL	USA	24/06/96	Représentants de différents Etats	Confidentiality of information All representatives in the Cargill Europe Association shall be bound by a duty of confidentiality. Employee representatives shall be obligated to keep confidential and not disclose to any other person, within or outside Cargill, any of the information disclosed to them in the course of their work as employee representative in the Cargill Europe Association which is designated as confidential or which is clearly confidential from its nature. Breach of this obligation will constitute a serious disciplinary offence. The obligations under this Article shall continue to apply, even after the expiry of their term of office and after they leave their employment with Cargill. b) Withholding of information The management shall not be bound, under the conditions and limits laid down by the legislation covering this Agreement, to disclose confidential information, when such disclosure would be prejudicial to the Cargill group or to any of its Units or would contravene stock market regulation or other legislative requirements.
CarnaudMetalbox	FR	07/06/96	Syndicats européens	Members of the Forum may not divulge to any other person confidential or commercially sensitive information which is specifically provided by the Division on a confidential basis. Proven breaches will be dealt with through National laws and/or procedures.
CARRIER EUROPE	USA	11/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The dialogue between Representatives which takes place within the European Forum will be as full and open as possible. Where, however, the disclosure of information to Employees would be prejudicial to the interests of Carrier Europe (EU)'s business or would result in Carrier Europe (EU) breaching a legal obligation, Central Management may be obliged not to disclose information to Employee Representatives which would otherwise fall within the scope of this agreement. In these circumstances the relevant information will be disclosed to Employees as soon as its disclosure is no longer prejudicial to Carrier Europe (EU)'s interests or no longer constitutes a breach of legal obligation. 8.2 In addition, Central Management and the Chairman of the European Forum may decide that a particular topic, subject or issue under discussion within the European Forum, is confidential. In that event, all Representatives on the European Forum shall not disclose to anyone outside the European Forum any information which has been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply even after the expiry of the term of office of any Representative as long as the information remains confidential. 8.3 In addition to any penalties which may be imposed on Representatives under the law of the country in which they are employed, Representatives who are found to have breached this duty of confidentiality will automatically cease to be members of the European Forum. 8.4 The Employee Representatives shall ensure that the experts who assist them comply with the duty of confidentiality set out in paragraph 8.2. above.
CATERPILLAR	USA	20/12/96	non précisé	European Works Council members may not disclose to outside parties information communicated to them because of their mandate and which are specifically and under written form qualified as confidential by Central Management. This restriction applies even after any subsequent expiry of any member's terms of office. The experts shall also respect this duty as well as personnel representatives as defined in Art. 7.5.
Cellular Subscriber	USA	29/07/96	Représentants de différents Etats	The delegates shall be prohibited from using confidential information outside the EEBF and shall be required to comply with the relevant rules on the obligation to protect confidentiality.
Chargeurs International	FR	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Members of the European Institution have an obligation of discretion towards information of a confidential nature and presented as such. Failure to comply with this shall be considered as a serious offence. In particular, because of the highly competitive environment of the Group, General Management stresses that members of the European Institution must use discretion regarding all sensitive information provided in the course of these meetings, even if the 'confidential nature' of such information was not underlined.
Ciba	CH	01/11/96	non précisé	In line with the Vision of Ciba, Management shall encourage open communication at the CEF. All Members are bound to secrecy in respect of all information which Ciba describes as confidential.

CITIBANK	UK	19/08/96	Représentants de différents Etats	All members, their replacements and their expert(s) participating in the meetings of the CCF or of its Liaison Committee, shall be under a duty to maintain as strictly confidential, and to neither use or disclose any information which has been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply wherever such participants are, even after the termination of their employment in the Group as long as this information remains confidential. In accordance with the national laws of the country where the participant concerned is employed, any breach of this obligation shall be considered as a serious disciplinary offence. b) The Management shall be entitled, under the conditions and limits laid down by national legislation, not to transmit to the Employees' representatives attending meetings of the CCF or its Liaison Committee, any information when its nature is such that, its disclosure would seriously harm the functioning of the Citibank Group, would be prejudicial to any of its units, or would contravene stock market regulations or other national or international legislative requirements in Europe or elsewhere.
Clariant	BE	01/06/96	Syndicats d'un seul Etat	The topics whereof the treatment may result in the disclosure of business secrets or which may endanger the Clariant group will not be discussed within the Forum, except if the Group's Management decides otherwise.
CLT	LU	20/09/96	Représentants de différents Etats	The full and deputy members of the EWC undertake not to disclose or use in any way whatsoever, business secrets and/or confidential documents or information which may come to their knowledge as a result of their participation in the FORUM and which the CLT Management has expressly designated as secret or confidential. This obligation shall continue even for those who have left the EWC. Any experts called to meetings by employees' representatives in the EWC shall also be bound by this obligation to respect confidentiality.
CLUB MEDITERRANEE	FR	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Council members shall be bound to secrecy concerning information which is given them and which is expressly qualified as being confidential. This obligation shall continue after expiry of their respective mandates.
Coca Cola	USA	27/03/98	Représentants de différents Etats	The members of the CCCF shall be bound by a duty of confidentiality as regards to any information which has been provided to them expressly in confidence. This obligation shall continue to apply, even after their term of office has expired and the information concerned has not yet become public. CM shall not be bound, under the conditions and limits laid down by the legislation covering this Agreement, to disclose confidential information, when such disclosure would be prejudicial to the Group or would contravene stock market regulations or other legislative requirements.
Cockerill Sambre	BE	26/08/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The members of the European Works Council and their alternates must not pass on to third parties data and information communicated to them on account of their mandate and which are described, explicitly and in writing, as being confidential by the central management. This shall apply equally after their resignation from the European Works Council. The experts on whom the European Works Council calls shall be equally bound to such secrecy.
COLGATE PALMOLIVE	USA	19/09/96	non précisé	The Company believes that a full and open dialogue with employee representatives is necessary and desirable. However, the Company may withhold information which it considers to be of a proprietary nature or information which the Company believes jeopardizes its ability to do business and complete effectively. Information that is confidential should be identified by the company as such and will not be included in the minutes. The outside expert in attendance may be asked to excuse himself from any proceeding where confidential information is discussed. All information disclosed or discussed during the meetings of the Forum is for internal consumption only and therefore may not be communicated outside the Colgate-Palmolive European Group of companies. Enforcement of this Section will be consistent with the national law governing this agreement.
Commercial Union	UK	09/09/96	Syndicats européens	It is intended that the proceedings of the meeting and any other relevant matters arising therefrom, insofar as they do not contain confidential information, should be communicated as widely as possible to all employees. Minutes of the meeting shall be agreed by the Secretariat. Any communication issued to employees following the meeting shall be dealt with in each territory in accordance with local arrangements agreed between management and employee representatives. In order to maximize the spirit of openness and free exchange of views, all members of the Council and any accompanying trades union officials must agree not to divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. This obligation will continue after the conclusion of their term of office. Any breach of this provision by employee representatives would be viewed as a serious disciplinary offence. CU reserves the right not to disclose any unpublished, price sensitive information which jeopardises CU's ability to comply with Stock Exchange or other national or international regulations.
COMPAGNIE LAITIÈRE EUROPEENNE	FR	19/05/98	Syndicats de différents Etats	The members of the European Group-Level Works Council are obliged to protect professional secrecy as regards all information of a confidential nature provided as such by the Chairman of the European Group-Level Works Council or members of the employers' delegation.
Compass	UK	19/05/98	Syndicats européens	Information explicitly disclosed as confidential by Central Management will be entrusted to CEC Representatives with an obligation of non-disclosure to any third parties (including other employees), even after term of office has expired. Only information prejudicial to the functioning of Compass Europe or information which may contravene national legislative or stock market requirements will not be disclosed.
Constructor	NV	04/09/96	Syndicats de différents Etats	Representatives in the EWC are obliged to remain silent concerning all information which is expressly described as confidential, regardless of whether this is made known in the case documents or during meetings and regardless of whether it is written or oral. The secrecy clause also applies after the term of office has expired. Summoned experts are also covered by the secrecy clause.
COOPER INDUSTRIES	USA	18/09/96	non précisé	Meetings of the Forum will be considered as "open" unless any matter is identified as confidential. In such case any further discussion on such matters is to be governed by the duty of confidentiality. Whilst free and open discussion is to be considered important to the exchange of information, certain items of discussion for reasons of commercial, legal and operational practice may not be disseminated by the Representatives outside the meeting of the Forum. Such confidentiality will be designated by Management, with the Representatives bound by the duty of confidentiality not to disclose any item so designated outside of the Forum. This obligation will continue beyond the date of the expiry of the Representatives membership of the Forum. Management will state the reasons for confidentiality. Any member of the Forum who is found after investigation to have disregarded the duty of confidentiality will have their membership of the Forum revoked immediately and furthermore may be subject to disciplinary action. Any member of the Forum so deemed to have misused or divulged confidential information may also be subject to legal action. The Company is not obliged to transmit to the Employee Representatives any information of such a nature that, under objective criteria, would seriously harm the functioning of the Company.
CORNING	USA	18/06/96	Syndicats de différents Etats	Members of the European Employee Committee will not reveal any information which is provided to them with a statement that it is confidential. This obligation of confidentiality will continue even after the employee ceases to be a member of the European Employee Committee. Breach of this obligation will be a serious offence, which will justify disciplinary action and, upon the decision of the Committee, dismissal from the Committee. Corning management is entitled not to transmit information to the European Employee Committee if the disclosure of that information would seriously harm the functioning of Corning or be prejudicial to any of its units. No confidential information will be included in the written minutes or reports of the meetings.
COURTAULDS	UK	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	All EWC members will agree not to divulge any information that is supplied to them on a confidential basis, and will accept that this obligation will continue after the conclusion of their membership of the EWC.
CREDIT LYONNAIS	FR	11/05/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Members of the C.I.R.C.L.E. are duly bound to observe discretion with regard to information imparted to them expressly as being confidential. This obligation shall continue to apply to staff representatives even after the expiry of their term of office, as long as the information remains confidential.
DAF Trucks	NL	17/09/96	Représentants de différents Etats	Notwithstanding the explicit intention of EURODAF to conduct dialogues in an open manner, the members of EURODAF recognise that in certain circumstances the information made available may have a confidential nature and be subject to non-disclosure. 9The executive committee shall not be obliged to issue any information that could be reasonably expected to hinder or damage the functioning of the concern. In case any reasonable grounds exist for doing so, the executive committee may subject the issue and availability of information to non-disclosure; stating the grounds for non-disclosure insofar as possible before dealing with matter involved, and defining which written or verbally issued information shall fall under the terms of non-disclosure, the length of time non-disclosure is to apply, and whether or not there are any persons involved with respect to whom non-disclosure does not apply. . EURODAF members and experts are obliged to observe the terms of non-disclosure with respect to all matters and company secrets they may be privilege to, in addition to all matters, the confidential nature of which they should fully understand as a result of the non-disclosure terms applicable. The obligation to non-disclosure does not cease on termination of EURODAF membership, nor on the termination of employment of the person involved in the company, nor following the termination of any advisory function fulfilled by experts.
Dalgety	UK	28/02/97	Représentants de différents Etats	Members of the DEF shall not reveal any information expressly provided in confidence. Management may withhold any information from the DEF which it claims is commercially sensitive where it can be shown that the disclosure would be likely to prejudice significantly and adversely the economic or financial position of Dalgety or breach statutory or regulatory rules. Disputes about the confidentiality of information will be dealt with in accordance with the procedures set out in the Irish "Transnational Information and Consultation of Employees Act, 1996". Where an individual or group of Representatives of Employees do not wish to be party to the receipt of confidential information, they may leave the meeting for the duration of the discussion on these matters. Confidentiality remains binding even after such time as an individual ceases to be a member of the DEF or to be employed by Dalgety. Any breach in confidentiality will result in the immediate removal from the DEF of the person(s) responsible.
DANFOSS	DK	18/09/96	Représentants de différents Etats	Information given to the EICF is mainly for internal use within the Group and can be distributed to employees of Danfoss. Only in special circumstances will confidential information be disclosed to EICF members. Information classified by the Executive Committee as confidential shall not be disclosed outside the meeting. The scope and term of confidential information shall be stated when confidential information is given. All information to the outside world about the affairs of the Danfoss Group shall be processed/coordinated as previously by the corporate public relations function.
DANISCO	DK	07/05/96	Représentants de différents Etats	In accordance with Danisco's declared goal of openness, secrecy should be kept to a minimum. The Executive Board shall decide whether information submitted to the Employee Council shall be considered confidential. In such an event, this shall be stated expressly and shall be indicated in writing on any confidential material. Confidential information may not be disclosed to any persons who are not members of the Employee Council without the prior written consent of the Executive Board. 12.2 Any breach of the provision disallowing the disclosure of confidential information set out in subclause 12.1 above shall be subject to such sanctions as may be stipulated from time to time in the national legislation of the individual member countries. 12.3 All members of the Employee Council shall sign and observe the attached rules and guidelines laid down by the Executive Board with a view to preventing insider trading in securities issued by Danisco group companies.
DAVID S. SMITH	UK	03/09/96	Représentants de différents Etats	Management wish to develop open debate in the EWC and the dissemination of information to Employees. However, the parties recognise that there will be occasions when specific issues of commercial sensitivity or with legal implications or other collective or individual matters, disclosure of which would be prejudicial to the company or the EWC cannot be disseminated outside the participants in the EWC meeting. On these occasions and provided such an issue is

				identified either by agenda, or during the meeting, all Representatives are bound by obligations of confidentiality and shall not disclose such information outside the EWC or to any third party, which obligation continues beyond the date of expiry or termination of the Representative's appointment and/or their employment with DSS. Any Representative or member of Management who breaches the obligations of confidentiality will be prohibited from further participation in the proceedings of the EWC and their appointment as a Representative, and in the case of a member of Management their right to be involved in matters relating to the EWC, will terminate automatically. Experts shall be bound by the same obligations of confidentiality.
DE LA RUE	UK	1996	non précisé	In order to facilitate the free exchange of views, all members of the Forum must agree not to divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. Management will clearly identify which information is supplied on this basis. This obligation will continue after the conclusion of their term of office. Any breach of this undertaking would be viewed as a serious disciplinary offence.
DEERE & COMPANY	USA	17/09/96	Représentants de différents Etats	The central management shall be required to report on the matters enumerated in § 5 only insofar as this shall require no divulging of any industrial or business secret of the company or group. 02. Furthermore, the members and the alternate members of the European conference of workers shall refrain from divulging or making use of any industrial or business secrets they may learn in the context of the conference and which management has expressly stated to be confidential; the national regulations concerning misuse of insider information shall be observed. 03. Experts and guests are also bound by the rule of confidentiality.
DELCO	USA	10/06/96	Représentants de différents Etats	Everyone attending the Forum and Liaison Committee meeting shall maintain the confidentiality of any information that is expressly pointed out by DEE as being confidential. If any employee is proved to have breached this confidentiality obligation, he/she will be liable to disciplinary action from his/her employer, in accordance with the laws of that employee's country of employment and will immediately be excluded from further participation in the information and consultation procedure set out in this Agreement. Anyone who is not a DEE employee attending the pre-meeting or Forum is subject to the same commitment to confidentiality. Anyone found to have breached that confidentiality will be excluded from all meetings in the future and may be subject to legal action by the Company. DEE is entitled not to inform and consult the employee representatives concerning matters the divulging of which would in DEE's opinion seriously harm the operation of any of the companies and organisations ultimately controlled by General Motors Corporation (the GM Group).
DELPHI	USA	10/04/96	Représentants de différents Etats	Everyone attending the Committee and Secretariat meetings shall maintain the confidentiality of any information that is expressly pointed out by DELPHI as being confidential. If any employee is proved to have breached this confidentiality obligation, he/she will be liable to disciplinary action from his/her employer, in accordance with the laws of that employee's country of employment and will immediately be excluded from further participation in the information and consultation procedure set out in this Agreement. Anyone who is not a DELPHI employee attending the pre-meeting, committee or secretariat is subject to the same commitment to confidentiality. Anyone found to have breached that confidentiality will be excluded from all meetings in the future and may be subject to legal action by the Company. DELPHI is entitled not to inform and consult the employee representatives concerning matters the divulging of which would in DELPHI's opinion seriously harm the operation of any of the companies and organisations ultimately controlled by General Motors Corporation ("the GM Group").
DELTA	UK	08/07/97	non précisé	Delta Group wishes the DEC to operate in a spirit of openness enabling a free exchange of views. In order to support this, all Employee Council Members attending meetings of the DEC agree not to divulge any information which is designated as, and supplied on a confidential basis. This obligation continues after the conclusion of Employee Council Members' terms of office or employment, for as long as the information is deemed confidential by Delta. Any proven breach of this provision may lead to the individual being excluded from DEC meetings and may be viewed as a serious disciplinary offence. Third parties, who are not Delta Group employees will be required to sign a formal undertaking to Delta not to misuse or divulge information that is supplied to them. Any breach of this provision could lead to civil or other action by Delta Group. It is accepted that Delta has a responsibility not to release price sensitive or other confidential information, which according to objective criteria is of such a nature that its release would harm the functioning of Delta Group, or would be prejudicial to it, or would be in contravention of any national laws or regulations applicable to its operations. These include statutory or regulatory rules, including Stock Exchange rules, on disclosure of information applying to Delta in whatever jurisdiction it carries on business. Consistent with the intent of Paragraph 6.1, it is the intention of Delta that the DEC operates in a spirit of openness. However, any written or oral reports provided to or emanating from the DEC may under no circumstances be released to the media or otherwise outside of Delta without the express written consent of the Management Co-ordinator.
DEUTSCHE BABCOCK	DE	Aug-96	Comité d'entreprise de différents Etats	Each participant shall be obliged to protect the confidentiality of information expressly identified by the Group management as trade or company secrets.
DEUTSCHE BANK	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The EWC and the Bank shall conduct the joint dialogue according to the principle of cooperation in good faith. EWC delegates shall refrain from disclosing and/or exploiting operational or business secrets which become known to them by reason of their membership in the EWC and which the Bank explicitly designates as secret. This also applies after their departure from the EWC. Delegates are not obliged to maintain secrecy towards EWC members and members of the country-level bodies who delegate them, provided that the latter are also obliged to maintain secrecy in the above sense or in accordance with local regulations. The EWC delegates shall observe statements issued by the Bank pertaining to compliance.
DHL	NL	04/07/96	Représentants de différents Etats	Employees' representatives participating in the DHL E.I.C.C. are not authorized to reveal any information which has expressly been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply, wherever such representatives are, even after the expiry of their term of office. Any breach of this obligation would be viewed as a serious disciplinary offence. 10.2 The management is entitled, under the conditions and limits laid down by national legislation, not to transmit to the employees' representatives attending the DHL E.I.C.C. any information when its nature is such that, according to DHL's reasonable opinion based on objective criteria, it would seriously harm the functioning of DHL or its commercial interests, or would be prejudicial to any of its companies, or would contravene stock market regulations or other legislative requirements.
DILLINGER HUTTENWERKE	DE	20/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	Without calling into question the employee representatives' right to access to information - particularly with regard to economic information -, members of the European Works Council shall, in accordance with the legislation applicable in each of the countries concerned, be obliged to observe secrecy in relation to information communicated to them which is designated as confidential. This obligation shall continue to apply to employee representatives following expiry of their mandate and for as long as the confidentiality of the information continues to exist.
DLW	DE	16/11/96	Comité d'entreprise de différents Etats	European employee representatives shall be subject to a duty of secrecy with respect to commercial and industrial secrets, but otherwise only with respect to information designated by the Management Board as confidential.
Dow	USA	02/09/96	Représentants de différents Etats	Members of the European Employee Forum, employee representatives, referred to in Article 2.1, and the expert(s) who assists them are, not withstanding the provisions provided for in Article 7 of this agreement, not authorized to reveal any information which has expressly been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply after the expiration of their term as an employee representative. 9.2 Central management is, not withstanding the provisions provided for in Article 7 of this agreement, not obliged to transmit information when its nature is such that it would impact the functioning of the undertakings concerned or would be prejudicial to them. (Acquisitions, formation of JV's and other commercial agreements, introduction of new products, expansion of existing facilities or other issues of competitive advantage.)
DU PONT DE NEMOURS	USA	28/01/95	Représentants de différents Etats	Any of the undertakings concerned or to any third party or contravene stock market regulations or other legislative requirements; or which could seriously harm the functioning of the ECN. Representatives or Management members of the ECN must not disclose information which has been expressly provided to them, in confidence, until it has been officially cleared. This obligation shall continue to apply even after expiry of the ECN members mandate.
Duracell	USA	20/09/96	Représentants de différents Etats	The Minutes of Eurocom meetings (to be prepared in English) must remain confidential and not be disclosed to any person who is not a Eurocom Member, without the Chairman's prior authorisation. The Chairman (or his nominee) shall be entitled to declare information provided to Employee Representatives at Eurocom meetings to be confidential if in his reasonable opinion the divulging of such information could cause serious prejudice or harm to Duracell. Such information, if supplied on a confidential basis, may be discussed only between Eurocom members, and must not be divulged or communicated to any third parties either outside of Duracell or to other Duracell or Associate employees (to be listed in order to avoid any doubt) who should not properly have access to such confidential information. Eurocom members who breach this confidentiality will be liable for exclusion from Eurocom meetings of other legal actions (including disciplinary action), in accordance with local laws. The obligation of confidentiality will continue for as long as the information remains confidential, even after a Representative's term of office or employment with Duracell has ended.
DURAVIT	DE	14/06/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The principles of the obligation to protect confidentiality as defined in Section 79 of the Works Council Constitution Act shall also apply to cooperation in the European Group Information Committee. Such provisions shall apply, mutatis mutandis, to the members sent from the comité d'entreprise in Bischwiller. In principle, all information shall initially be subject to the obligation to protect confidentiality.
Dyckerhoff	DE	24/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	All members of the DEF shall be subject to an obligation to protect the confidentiality of information which can be recognized as requiring the observance of secrecy and/or which is expressly identified by Dyckerhoff as confidential in nature.
Dyno	NV	18/06/96	non précisé	The members of the EWC and any experts called upon to assist the EWC are bound to secrecy in respect of information provided by the management should this be explicitly required.
EDS	USA	03/07/96	Représentants de différents Etats	The EDS management is entitled in specific cases to declare information confidential to the EWC. If information is declared to be confidential, management must declare for how long it must remain confidential, and to whom it cannot be revealed. All external advisers consulted by the employee representatives must sign a declaration of confidentiality with EDS before obtaining any confidential information.
ELECTROLUX	SV	16/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	EWC sessions shall be deemed "open", unless the topic is identified as confidential by Group Management. In this case, the issues are not to be debated outside of the bodies established in this agreement. In line with vision and values, Group Management wish to see as much open debate in the EWC as possible. There will, however, be occasions when, for reasons of commercial practice or because of stock market regulations, the full discussions of the EWC cannot be disseminated outside of the members of the EWC. On these occasions the Employees' Representatives on the EWC are bound by a duty of confidentiality and are not free to disclose the proceedings of the EWC outside of that forum. This duty lasts beyond the date of expiry of the Representatives' mandate. Experts who assist in the preparations for the EWC are similarly obliged to respect this duty of confidentiality. Any member of the EWC who breaches this duty of confidentiality will be prohibited from further participation in the proceeding of the EWC and may be the subject of disciplinary action. In the case of misuse of sensitive information that may damage AB Electrolux the individual may also be the subject of legal action.
ENI	IT	19/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	It is obligatory for all European Company members of the ENI Group to avoid disclosing any information which they may be given in a confidential way.

ERICSSON	SV	18/01/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	When confidential information is provided by the Corporate Management to the EEC this information will not be disclosed by the EEC unless specific dates to do so have been agreed. This obligation will continue to apply wherever EEC members are, even after the end of their mandate.
ERIDANIA BEGHIN-SAY	FR	08/03/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The delegates of the EICC and the representative of the ECF-IUF secretariat are required to be discreet. They undertake to respect vis-à-vis third parties the confidential of secret nature of documents communicated or information presented at such meetings.
FAG KUGELFISCHER	DE	06/04/95	Comité d'entreprise de différents Etats	The members and substitute members are obliged not to pass on to third parties any business secrets, which have become known to them, since they are members of this body, and which were specified as secret by the central management. This is also the case after their retirement from the EBR. Experts, who are called in, are obliged to secrecy in the same way.
FALKE	DE	05/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	All of the representatives appointed to the European Forum shall be required to comply with a confidentiality clause covering all information that appears to be confidential in nature and/or is expressly identified as such by Falke. It shall be prohibited to reveal such information. This confidentiality clause shall remain in effect after the expiry of the term of office.
FERRERO	IT	08/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	News about EFC activities will be circulated to a great extent among workers if confidential information is not involved. Consequently, it is extremely important to treat information issued by EFC in a professional and consistent way. In order to promote a spirit of openness and a free exchange of opinions, EFC members and the trade union representatives agree not to divulge any information that is given to them as confidential. This obligation lasts beyond the end of their term of office. The formalities for protecting the obligation of confidentiality and any penalties for breaking it will be established by EFC with special regulations.
FIAT	IT	18/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	All members of the European Works Council of the FIAT Group are obligated to not divulge any information provided to them in confidence. This obligation also applies on expiry of the mandate. In the case of noncompliance, company rules and legal regulations on this matter will apply.
FORD	USA	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The obligation of the Central Management to provide information on the topics as agreed above exists only to the extent, that the provision of such information would not jeopardize business secrets of the company or its subsidiaries and would not, according to objective criteria, seriously harm or be prejudicial to the operations of the company or its subsidiaries. Employee representatives must not disclose information expressly declared to be confidential to any third party, until it has been officially cleared. This obligation shall continue to apply after expiry of a member's mandate. The term "third party" does not include the national employee representation bodies of those countries, which are represented in the FEWC.
Fortis	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	1. The Executive Board shall not be obliged to reveal information if it has good grounds for thinking that such revelation would jeopardise the favourable result of any transaction or negotiation or would, generally, be seriously detrimental to the company or companies involved or to Fortis as a whole. 2. Information given to the EWC is, in principle, not confidential towards the other employees of the Fortis companies concerned by this agreement. The EWC may also give such information to experts if necessary to allow them to provide useful assistance. The parties agree, however, that the EWC will have to impose a strict confidentiality obligation on its experts in connection with any information which will be given to them by the EWC. If the representation of the Executive Board considers the possibility to give confidential information, it will require the prior acceptance by the EWC of the confidential character of such information. In such case, the members of the EWC will not be allowed to disclose such info anybody. This secrecy obligation remains in force at the end of the term of membership of the members of the EWC. 3. The members of the EWC may report to their colleagues in their respective countries on the activities of the EWC and on the outcome of joint discussions with the representation of the Executive Board in accordance with national practice and without divulging any information accepted as "confidential" under Article 14.2 hereabove.
FRAMATOME	FR	16/02/96	Syndicats de différents Etats	The members of the "Comité de Groupe Européen" are bound to discretion with respect to the specific information identified as confidential by the President. Infringement of this rule, if confirmed after inquiry, shall be sanctioned in accordance with the legislation in force in the employee's country of residence.
Franke	CH	01/02/96	Représentants de différents Etats	Any topics whose disclosure jeopardizes the trade and business secrets of the Franke Group or individual companies shall not be the subject of information and consultation in the Forum. The question of whether a trade or business secret is involved shall be decided by the Group management, in its considered judgement.
FRANTSCHACH AG	OS	1996	Représentants de différents Etats	1. The employees' representatives who attend meetings of the European Communication Group shall be enjoined to secrecy on all matters discussed in such meetings, in particular all trade or business secrets and the personal circumstances or affairs of employees. 2. The obligation to protect confidentiality shall continue indefinitely, including after an employees' representative has left the European Communication Group. 3. The obligation of each employees' representative to protect confidentiality shall not apply with respect to elected employees' representatives of the respective country sending such employees' representative, in so far as, and to the extent that, such persons are to be informed of the contents and outcome of the information of the members of the European Communication Group.
FRITZMEIER	DE	18/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Information which has been passed on and labelled as confidential may not be revealed by any member of the works council, including after the expiry of their term of office. The management shall not be obliged to disclose information to the works council that, according to objective criteria, would seriously harm the functioning of the undertakings concerned or would be prejudicial to them.
Fujitsu	JAP	20/09/96	Représentants de différents Etats	Information provided to Members of the Forum is normally intended for general communication within each Company. However, should the Chairman define certain confidential subjects due to their potential influence on company business, members shall preserve all such confidentiality requirements. Employees who serve as Forum Representatives are required to continue to observe absolute confidentiality on all information, documents and other material, should they cease to be a Forum Representative for any reason whatsoever. Any Forum Representative accused of breaching the confidentiality provisions of this Agreement may be suspended, pending an enquiry into accusations. If the accusations are proven, the Forum Representative may be disqualified and a replacement will be elected in accordance with 1.4 above.
GALLAHER LTD	USA	28/08/96	Syndicats de différents Etats	Central Management may classify information supplied to Employees Representatives whether in writing or otherwise as "Confidential". Such information shall be kept confidential by the Employees Representatives and the expert adviser(s) referred to in Article 3.9 and shall not be divulged to any third party including any other employee of the Group. This obligation of confidentiality shall apply both during and after termination of this Agreement and shall remain in force until the information concerned comes into the public domain otherwise than by breach of this obligation by any past or present Employees Representatives or expert advisers. It is understood and agreed that American Brands, Gallaher and the Group may be subject to regulations which have an effect on the confidentiality of information including but not limited to US federal and state securities laws and the rules of the New York Stock Exchange. Neither American Brands nor Central Management shall have any obligation under this Agreement to provide confidential and/or price sensitive information which might be in breach of any such regulations. Subject to strict compliance with Article 4.1 hereof it is anticipated that Employees Representatives will seek input from and provide feedback to the employees of the Group represented by them.
Gamma	NL	06/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In consultation with the Select Committee, the Director or his representative can state, when the agenda is being discussed, that the report on some issues, particularly information which is sensitive for the stock market, will not be circulated to the meeting in writing beforehand. In this case written reports will be provided during or at the start of the meeting. The Board of Directors does not have to provide any information which may reasonably be considered to seriously hinder or harm the functioning of the group. The Board of Directors may require the information provided to be treated as confidential, if there are reasonable grounds for this. Insofar as possible, before the matter in question is dealt with details will be provided on the reasons for imposing confidentiality, which written or oral information must be treated as confidential, how long this obligation will last and whether there are persons in respect of whom confidentiality does not have to be maintained. EWC members, experts and trade union leaders are obliged to respect the confidentiality of all business and company secrets which come to their knowledge by virtue of their capacity, as well as of all matters which are expressly stated to be confidential or which they should gather are confidential, given the obligation imposed. The obligation to treat information as confidential does not end with the termination of: - membership of the EWC - the employment of the person concerned in the undertaking - the consultancy mission of experts - the involvement of trade union leaders in the undertaking.
GAN	FR	27/08/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The members of the European Committee and the experts assisting them shall comply with the obligation of discretion with respect to information made available under seal of confidentiality by the President or his/her representative. This obligation shall, for staff representatives, remain in force even after their term of office has elapsed, so long as the information in question remains confidential.
GATE GOURMET	CH	13/08/96	Représentants de différents Etats	It will be desirable to have as open a debate as possible in the Forum Europe. When it is absolutely necessary for the sake of the competitive situation of the Gate Gourmet Group and/or when information is sensitive to the stock market, an obligation of confidentiality has to be imposed on the participants of the meeting. The obligation of confidentiality remains in force after the expiration of their terms of office. This obligation supersedes any national Employees' Representative regulation that would allow this information to be made public. Confidential information given by the management will be declared as such and will not be integrated into the minutes.
GEBERIT	CH	21/08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The delegates to the EF shall be subject to the duty to observe confidentiality with regard to information, discussions and opinions which by virtue of their nature need to be kept secret or which are declared or identified as such. This also applies to delegates who have left the EF.
GEC ALSTHOM	UK/FR	30/05/96	Syndicats de différents Etats	Employee representation shall not disclose any information which has been expressly communicated in confidence. This obligation remains in force even after the term of office has expired. The management reserves the right to withhold any information whose disclosure might be detrimental to the Company's interest.
GEHE	DE	20/09/96	Représentants de différents Etats	In cases involving confidential information which has been expressly identified by the management board of GEHE AG as requiring the observance of secrecy, only the company-level employees' representation bodies of the companies involved

Regent, Sabrina (2001), Les négociations collectives à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

Gemeentekrediet - Crédit Communal	BE	24/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The representatives on the EWC as well as any experts present at meetings shall refrain from revealing to third parties the information expressly provided in confidence. This obligation shall continue to apply even after the expiry of their term of office. In accordance with the conditions and limits set by the national legislation of the country in which the group has its registered office, the central management of the group is not obliged to pass on information which, on the basis of objective criteria, would seriously impede the operation of the undertakings concerned or adversely affect these undertakings. The employees' representatives and the management representatives undertake to comply with the procedures and practices existing in each undertaking as regards the application of confidentiality.
GENERAL ACCIDENT	UK	01/07/96	non précisé	Information which is deemed by the Chairman to be commercially sensitive will not be provided or discussed at the annual meeting. In addition, any information provided which is relevant to the proceedings of the meetings and classified as "confidential" will not be divulged by GAEN members. This obligation will continue after each member's term of office expires and for as long as the information is classified as "confidential". Any breach of this requirement will be viewed as gross misconduct, resulting in appropriate disciplinary action being taken. In addition, Management is entitled in specific cases and under the conditions and limitations laid down by national law. - not to submit information to the GAEN and/or - to declare information confidential to the GAEN.
GENERAL MOTORS	USA	16/09/96	Représentants de différents Etats	Participants in the Forum shall not divulge to third parties or to employees who have no express confidentiality obligation any information that is pointed out by GME as being confidential. This obligation will continue after the conclusion of their term of office and/or their employment. 13.2 GME may require that a confidentiality agreement be signed by external experts before company information is made available to them. 13.3 If as a result of investigation a Forum participant is found to have breached this confidentiality obligation, he/she will immediately be excluded from further participation in the Forum. He/she may also be liable to disciplinary action, in accordance with the laws of that employee's country of employment, which could lead to dismissal from his/her employment. GME is entitled not to inform and consult the Employee Representatives concerning such exceptional matters that the divulging of which should in GME's opinion using objective criteria seriously harm any of the companies and organisations ultimately controlled by General Motors Corporation ("the GM Group").
GENERALE BANK	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Chairman of the Committee is empowered to request that the members of the Committee, together with any experts who might help them, do not disclose certain information made known to them, if disclosure to third parties is likely to cause serious harm to the company. If the Chairman makes it clear that the information he is divulging is of a confidential nature, all those taking part in the work of the European Committee shall be required to maintain absolute discretion. This obligation shall continue after the end of the mandate, where the information in question is still considered to be of a confidential nature. b) Central Management is not under any obligation to pass on information to the European Committee if, by any objective criteria, its disclosure would seriously interfere with the running of the companies concerned or damage the said companies, or if such disclosure were contrary to stock exchange rules or other legal requirements.
Georg Fischer	DE	08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	During conferences, decision will be made regarding information to be passed on in suitable form to employees of the Corporate Subsidiaries concerned, and information intended for delegates alone which is to be treated as confidential.
Gerresheimer	DE	19/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the European Works Council undertake neither to reveal nor to make use of any company or business secrets which may become known to them as part of the process of information and consultation and which are expressly designated by the Gerresheimer Group management as requiring secrecy. This obligation shall also remain in effect even after a member has left the European Works Council. This obligation shall not affect the obligation on the members of the European Works Council to transmit the information which they are given to their respective national employee representatives.
GKN	UK	07/11/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Company wishes to be as open as possible in the provision of relevant information and in discussions in the Forum. In order to support this, all attendees of the Forum and preparatory meetings must agree not to divulge information disclosed to them on a confidential basis. Information that is confidential will be so identified by the Company. This duty extends beyond the date of the term of office of Employee Members or their substitutes. Any breach of this provision will lead to the individual being excluded from any further participation in Forum or preparatory meetings and employees may be subject to disciplinary action according to the procedures and law applying in their place of employment. Following each Forum meeting, briefing notes for Employee Members, and a communiqué for all employees will be agreed between the Administration Sub-Committee and the Management Co-ordinator and Secretary. The Company will circulate the communiqué to Employee Members. Copies will be sent to the Management of all subsidiaries in the European Union and the European Economic Area who will be responsible for distribution to all employees.
GMAC	USA	30/05/96	Représentants de différents Etats	Everyone attending the Forum and Liaison Committee meetings shall maintain the confidentiality of any information that is expressly pointed out by the Management as being confidential. If any employee is found to have breached this confidentiality obligation, he/she will be subject to the consequences in accordance with the laws of that employee's country of employment and will immediately be excluded from further participation in the Information and consultation procedure set out in this Agreement. Detriment to GM Group The Management is entitled not to inform and consult the Employee Representatives concerning matters the divulging of which would in the Management's opinion seriously harm the operation of any part of the GM Group.
GRUNDIG	DE	27/08/93	Comité d'entreprise de différents Etats	The GRUNDIG AG board of directors or its nominated representatives shall supply the GRUNDIG European Economic Committee with comprehensive information, supported by the appropriate working documents, concerning the economic affairs of the GRUNDIG group and their implications for staff and labour planning, insofar as such information does not jeopardise corporate or business confidentiality.
Gruner + Jahr	DE	01/07/96	non précisé	The members and deputy members of the EWC shall be obliged not to pass on any trade and industrial secrets to third parties which come to their attention as a result of their membership of the Council and which have been specially designated as confidential by Group Management. This shall also apply after their departure from the EWC. Trade union representatives and experts involved by the EWC shall likewise be committed to secrecy. (2) The aforesaid duty of secrecy shall not apply to members of the EWC and to employee representatives who are themselves committed to secrecy under the laws prevailing in the respective country. (3) The relevant penal and penalty regulations governed by the individual implementation laws shall apply to breaches of secrecy obligation by members of the EWC.
GTI	NL	17/09/96	non précisé	The members of the GTI-ECER and any experts consulted are obliged to treat as confidential all business and company secrets which they may learn in their capacity, as well as all matters regarding which nv GTI Holding imposes confidentiality or which they should gather are confidential given the obligation imposed. As far as possible, the intention to impose an obligation to treat information as confidential shall be declared before the matter in question is dealt with. Those imposing the obligation as regards confidentiality shall also indicate which information provided in writing or orally should be treated as confidential and how long this obligation is to last, as well as whether there are any persons in respect of whom this confidentiality does not have to be respected. 2. The first paragraph is likewise applicable to those responsible for the secretariat of the GTI-ECER 3. The obligation laid down in the first paragraph does not apply to those who, further to a judicial order, are responsible for examining the state of affairs in the undertaking. 4. Furthermore, the obligation referred to in the first paragraph does not apply to those approached by a member of the GTI-ECER or by a member of a Board committee for consultation, provided that nv GTI Holding or those who have imposed the obligation regarding confidentiality have given their prior consent to the consultation with the person concerned and the latter has declared in writing that he or she undertakes to treat the matter in question as confidential. In this case the first paragraph also applies to the person concerned. 5. Reasons shall be given for any refusal to grant the consent referred to in the previous paragraph by the nv GTI Holding or those who have imposed the obligation as regards confidentiality. 6. The obligation to treat information as confidential does not expire when membership of the GTI-ECER ends, or when the person concerned ceases to work in the undertaking.
GUINNESS	IR	05/09/96	non précisé	The Company will provide Employee representatives with the information necessary for the efficient running of the GEF. Each member of the GEF will maintain the security of information marked as confidential, as appropriate. Confidentiality remains binding even after such time as an individual ceases to be a member of the GEF or to be employed by the Company. Any breach in confidentiality may result in the immediate removal from the GEF of the person(s) responsible. Additionally, serious breaches of confidentiality will be dealt with through the Company disciplinary procedure and/or regulations set down in National law. Any alleged breaches in confidentiality will be discussed by the two Chairmen before any action is taken. Under no circumstances will any member of the GEF communicate confidential items from the GEF with the Press or any other outside agency without prior agreement from the Management Chair and the Employee Representatives Chair of the GEF. A joint statement will be issued after each meeting to all employees in Guinness.
HAFSLUND NYCOMED	NV	06/06/95	non précisé	The members and deputy members of the EWC shall be obliged to refrain from communicating to third persons any business secrets which have been disclosed to them because of their membership in that body and which the management has expressly described as confidential. This also applies after they leave the EWC. Experts who are called in by the EWC shall likewise be required to observe secrecy. (2) The obligation to observe secrecy does not apply within the EWC or in respect of employee representatives in plants and establishments who are themselves required to observe secrecy according to the laws in effect in their respective countries, in respect of settlement bodies or in arbitration procedures. (3) The members of the EWC shall report in their respective countries on the activities of the EWC in accordance with local practice.
HAGER	DE	20/09/96	non précisé	(1) The members and deputy members of the EWC shall be obliged to refrain from communicating to third persons any business secrets which have been disclosed to them because of their membership in that body and which the management has expressly described as confidential. This also applies after they leave the EWC. Experts who are called in by the EWC shall likewise be required to observe secrecy. (2) The obligation to observe secrecy does not apply within the EWC or in respect of employee representatives in plants and establishments who are themselves required to observe secrecy according to the laws in effect in their respective countries, in respect of settlement bodies or in arbitration procedures. (3) The members of the EWC shall report in their respective countries on the activities of the EWC in accordance with local practice.
HAMILTON	USA	13/06/96	non précisé	The dialogue between Representatives which takes place within the European Forum will be as full and open as possible. Where, however, the disclosure of information to Employees would be prejudicial to the interests of Hamilton Standard's business or would result in Hamilton Standard in Europe (EU) breaching a legal obligation, Central Management may be obliged not to disclose information to Employee Representatives which would otherwise fall within the scope of this agreement. In these circumstances the relevant information will be disclosed to Employees as soon as its disclosure is no longer prejudicial to Hamilton Standard's interests or no longer constitutes a breach of legal obligation. In addition, Central Management and the Chairman of the European Forum may decide that a particular topic, subject or issue under discussion within the European Forum, is confidential. In that event, all Representatives on the European Forum shall not disclose to anyone outside the European Forum any information which has been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply even after the expiry of the term of office of any Representative as long as the information remains confidential. In addition to any penalties which may be imposed on Representatives under the law of the country in which they are employed, Representatives who are found to have breached this duty of confidentiality will automatically cease to be members of the European Forum. The Employee Representatives shall ensure that the experts who assist them comply with the duty of confidentiality set out in paragraph 8.2. above
HANSON BRICK	UK	11/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	It is accepted that Hanson Brick Limited have responsibility not to release price sensitive or other confidential information which, according to objective criteria, is of such a nature that its release would harm the functioning of the Company, or would be prejudicial to it, or would be in contravention of any national law or regulations applicable to the Company's operations. The objective criteria above, includes statutory or regulatory rules, including Stock Exchange rules, on disclosure

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

			Etats	of information applying to the Company in whatever jurisdiction it carries on business. 6.2. In order to maximise the spirit of openness and free exchange of views, all Members attending any proceedings of the Forum will be required not to misuse or divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. This obligation will continue after the conclusion, for whatever reason, of their term of office or employment for as long as the information remains confidential. Any breach of this provision would be viewed as a serious disciplinary offence. All members, invitees and experts present at Euroforum meetings will be required to sign a 'Confidentiality Undertaking'.
HANSON ELECTRICAL	UK	09/09/96	Représentants de différents Etats	Hanson Electrical wishes the Forum to operate in a spirit of openness enabling a free exchange of views. In order to support this all representatives attending meetings of the Forum and preparatory meetings agree not to misuse or divulge any information which is supplied on a confidential basis. This obligation continues after the conclusion, for whatever reason, of representatives' terms of office or employment, for as long as the information remains confidential as deemed by Hanson Electrical. Any breach of this provision will lead to the individual being excluded from any further participation in both the Forum and employee members' preparatory meetings and will be viewed as a serious disciplinary offence according to the procedures and law applying to the representatives' place of employment. 7.2 Third parties, who are not Hanson Electrical employees, such as a translator, interpreter or adviser will be required to sign a formal undertaking to Hanson Electrical not to misuse or divulge any information that is supplied to them either during the employee representatives' preparatory meeting or at the Forum meeting itself. Any breach of this provision could lead to civil or other action by Hanson Electrical. 7.3 It is accepted that Hanson Electrical has a responsibility not to release price sensitive or other confidential information, which according to objective criteria is of such a nature that its release would harm the functioning of Hanson Electrical, or would be prejudicial to it, or would be in contravention of any national law or regulations applicable to its operations. The objective criteria above include statutory or regulatory rules, including stock exchange rules, on disclosure of information applying to Hanson Electrical in whatever jurisdiction it carries on business. 7.4 Consistent with the intent of 7.1, it is the intention of Hanson Electrical that the Forum operates in a spirit of openness. However, any written or oral reports provided to or emanating from the Forum may under no circumstances be released to the media or otherwise outside of Hanson Electrical without the express written consent of the Chairman/Chief Executive of Hanson Electrical.
HEBEL	DE	19/12/95	non précisé	Each participant shall be obliged to maintain secrecy with respect to items of information which are stated to be commercial or industrial secrets, or are of a confidential nature. The EWC must specify those matters which are to be subject to a duty of secrecy by adopting a resolution. The duty of secrecy is binding for all participants at meetings.
Hella	DE	18/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	They are obliged not to reveal any operational or business secrets that become known to them in conjunction with their membership of the EEF and which have been designated confidential or classified information or which are recognizable as such to any third party or parties, nor may they utilize such information outside their activities in the EEF. This also applies to the period following their membership of the EEF as well as after termination of their contract of employment.
HENKEL	DE	15/09/94	non précisé	ECE members and the management of Henkel KGaA and its subsidiary companies shall work together in an atmosphere of mutual trust. ECE members are obliged to maintain the confidentiality of confidential information which they obtain in the context of the ECE.
HERBERTS	DE	21/03/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Every member of the "Committee for European dialogue" is obliged to treat as absolutely confidential any company or trade secrets that are expressly declared as such by the management representatives.
Hercules	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	Each participant is bound to maintain the confidentiality of information that is pointed out as being a company or business secret. The Management is entitled, under the conditions laid down by national legislation, not to transmit to the "Euro-Forum" Representatives, any information of such nature that it would seriously harm the functioning of the group, or be prejudicial to any of its companies or units, or would contravene stock markets regulations or other legislative requirements.
Hewlett-Packard	USA	30/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Members of the employee representative(s) of the network are not authorized to reveal any information which is company private and/or confidential or make use of the trade or business secrets that have come to their knowledge as a result of the membership on the network and/or which the Mgt has especially stated to be confidential, even after their mandate is expired. Under no circumstances should they disclose sensitive information to third parties. The provisions of the HP Standards of Business Conducts on how to handle company information will govern in all cases. Mgt shall not be obliged to release information which would harm the interests of the company, its shareholders or its employees, under the conditions and limits laid down by national legislation and/or practice.
HITACHI	JAP	02/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Information which could be detrimental to or damage the prospects of the Hitachi group of companies must remain confidential to representatives of the Conference, and such information, if supplied on a confidential basis, must not be divulged or disclosed to any third parties either outside of the Hitachi group or to other Hitachi employees who should not properly have access to such confidential information. Any breach of this obligation will be treated as a serious disciplinary offence resulting in immediate removal from the Conference, and will be further dealt with in accordance with local/national laws and procedures applicable to the representative involved. 9.2 The obligation of confidentiality will continue for as long as the information remains confidential, even after a representative's term of office or employment has ended. 9.3 Hitachi reserves the right not to disclose to the Conference representatives any unpublished, price-sensitive information which may infringe its obligations under any Stock Exchange or other national or international regulations, or any other business secrets/confidential information of a highly sensitive nature, the disclosure of which might seriously prejudice or damage Hitachi's commercial interests.
HOECHST	DE	07/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Irrespective of this obligation to pass on information, all members of the European Dialogue Committee shall undertake to observe strict confidentiality in respect of company and business secrets which are expressly designated as such by company representatives.
HONDA	JAP	12/12/94	Représentants de différents Etats	Attendance at these Meetings places on all the obligation to observe strictest confidentiality in connection with all Company and business secrets in conformity with the national law applicable. This obligation shall apply in perpetuity.
HOOGOVS	NL	20/08/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The members of the Euro Works Council and the experts consulted in accordance with the provisions of article 8 have a duty to maintain confidentiality in respect of company secrets that come to their knowledge in their said capacity, as well as in respect of all matters relating to which the Board of Management or the Euro Works Council has imposed a duty of confidentiality or the confidential nature of which they should reasonably be expected to realize.
HOWDEN	UK	01/09/96	non précisé	The Group Management desires as much open discussion as possible within the EWC and as comprehensive a communiqué as possible at the conclusion of the meetings. However, there will be occasions when for business or legal reasons eg stock exchange, the full information and discussion at the EWC cannot be disseminated outwith the members of the EWC. On these occasions the Management and Employees' Representatives on the EWC are bound by a duty of confidentiality and are not free to disclose or discuss those matters outside the Meeting. This duty lasts beyond the expiry of the Representatives' mandate, even if they leave the Group's employment possible, to separate documents, (labelling them Confidential only where appropriate), and to give a time limit on the confidentiality. Any member of the EWC who breaches this duty of Confidentiality will be prohibited from future participation in the proceedings of the EWC. Any personnel attending the meetings and not employed by Howden e.g. Advisors, Interpreters will be asked to sign a Declaration of Confidentiality.
HSBC	UK	06/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In order to encourage consultation and a mutual spirit of co-operation deliberations of the HSBC European Council will be confidential, where designated to meet business needs. This confidentiality will extend beyond the Council meetings and to Council members even after the term of office has expired.
HUGHES	USA	18/06/96	non précisé	Everyone attending the Forum meetings shall maintain the confidentiality of any information that is expressly pointed out by Hughes as being confidential. Hughes may require that a confidentiality agreement be signed before the information is given. 10.2 DISMISSAL If an employee is found to have breached this confidentiality obligation, he/she will be liable to disciplinary action from his/her employment, in accordance with the laws of that employee's country of employment and will immediately be excluded from further participation in the information and consultation procedure set out in this Agreement. 10.3 DETRIMENT TO HUGHES Hughes is entitled not to inform and consult the Forum Representatives concerning matters the divulging of which would in Hughes' Air and reasonable judgement, using objective criteria, seriously harm the operation of any part of the GM Group. These confidentiality obligations shall survive the termination of this Agreement and the termination for whatever reason of the Forum Representative's term of office and employment.
ICL	JAP	18/10/95	Représentants de différents Etats	Information provided to Members of the ECF is normally intended for general communication within the Company. However, there may be occasions when confidential information will be provided in order to ensure that proper advance consultation takes place within the spirit of this Agreement. Should this occur, the ECF Chairman will define the information that is confidential, and also specify why confidentiality is required, the period of time over which it will remain confidential, and whether during this period there are any bodies outside the ECF to whom the Representatives may disclose the information. All recipients of ECF information agree not to divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. Any breach of confidentiality will cause the individual to be the subject of disciplinary action.
ICOPAL	DK	01/08/96	Représentants de différents Etats	If so required on the grounds of the interests of the Group, the Group Management may, in specific cases, impose secrecy on the Employee Representatives. The secrecy shall apply also to the period after expiry of their terms of office. Any breach of secrecy shall be considered a gross misconduct of the employment relationship of the said Employee Representative. The Group Management is not obliged to communicate information to the Employee Representatives where the interests of the Group make it necessary not to communicate such information because it would seriously harm the functioning of the Group or the Group Company concerned or would be prejudicial to it.
Imperial Chemical Industries (ICI)	UK	25/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	It is agreed that they will respect the confidentiality of any information given on that basis and will use other information in ways which will not be prejudicial to the Company.
Imperial Tobacco	UK	14/06/96	Représentants de différents Etats	It is accepted that Imperial Tobacco has a responsibility not to release price sensitive or other confidential information which according to objective criteria is of such a nature that its release would harm the functioning of the Company, or would be prejudicial to it, or would be in contravention of any national law or regulations applicable to the Company's operations. The objective criteria above, include statutory or regulatory rules, including Stock exchange rules, on disclosure of information applying to the Company in whatever jurisdiction it carries on business. 6.2 In order to maximise the spirit of openness and free exchange of views, all Members attending any proceedings of the Forum will be required to sign a formal undertaking not to misuse or divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. This obligation will continue after the conclusion, for whatever reason, of their term of office or employment for as long as the

				information remains confidential. Any breach of this provision would be viewed as a serious disciplinary offence.
ING	NL	06/03/96	Comité d'entreprise de différents Etats	a. The Executive Board is not obliged to transmit information to the ING Group EU Works Council when its nature is such that it would seriously harm or be prejudicial to the functioning of ING Group or the undertakings belonging to ING Group as listed in annex 2. b. The members of the ING Group EU Works Council and any experts who assist them are not at liberty to reveal any information which has expressly been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply even after the expiry of the term of membership of the ING Group EU Works Council. Where possible, the grounds for imposing an obligation of confidentiality, the duration of the confidentiality, the information subject to such obligation and those persons in respect of whom the obligation of confidentiality need not be respected shall be stated before the matter in question is considered. The Executive Board shall not transmit the information in question to those who refuse to accept the obligation of confidentiality.
INTERBREW	BE	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The members of the Council, both full members and deputies, shall be required to treat the information communicated to them confidentially; they shall refrain from communicating it to persons other than their mandators (employees or trade union organisations). Furthermore, the members of the Council and any experts who are called in shall refrain from circulating or using the information which is communicated to them confidentially (within the meaning and under the terms of Article 8 of the Directive). This obligation shall continue to apply after the expiry of their mandate.
INTERNATIONAL SERVICE SYSTEM (ISS)	DK	28/06/95	Syndicats européens	The parties concerned further acknowledge that information, identified or which reasonably should be treated as confidential, submitted by ISS Management/in oral or in written form -and whether before, during or after a meeting, shall not be disclosed to or discussed with any person other than other E-Representatives. The secrecy obligations shall also apply to any observers from FIET or any FIET associated unions attending any meeting. The obligation to secrecy shall apply also after the E-Representative no longer serves as a representative or is employed by a subsidiary of the ISS-Group, but shall expire once such information is generally publicly known. ISS Management is entitled in specific cases and under the conditions and limitations laid down by local law not to submit information to the E-Representatives when the nature of such information that according to objective criteria the disclosure would seriously harm the functioning of the ISS Group, would be prejudicial to any company within the ISS Group or would contravene stock exchange regulations or other legislative requirements.
IPT	UK	04/05/95	non précisé	The proceedings of the YFEWC will be communicated to all employees as widely as possible, except for any information supplied to YFEWC members on a confidential basis. A joint written statement prepared by the Group Personnel Director and a nominated full time trade union official will be circulated to all business unit sites for onward briefing to all employees. Since an objective of the YFEWC is to exchange views freely in an open, frank and totally informative manner, all YFEWC members will agree not to divulge any information that is supplied on a confidential basis, an obligation which will continue after the conclusion of their membership of the YFEWC.
ITALCEMENTI	IT	28/06/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The employee representatives shall be required not to divulge any information which they have seen or obtained during the course of the consultation process and shall in any case be obliged to preserve the confidentiality of all the information provided to them in dealings with third parties.
ITT AUTOMOTIVE	USA	28/08/96	Représentants de différents Etats	BOM is not obliged to transmit information when its nature is such that, according to objective criteria, it would seriously harm the functioning of at least one of the Group Companies, this refers especially to operating and business secrets. The members of EWC are obliged to refrain from disclosing or making available any information to any third party, which is or comes to known to them, when its nature is such that it could seriously harm the function of at least one of the Group Companies. This obligation refers especially to information that has expressly been provided in confidence and continues after the withdrawal. Experts who are consulted in accordance with item 6 of this Agreement are also obliged to respect the secrecy provisions.
ITT CANNON	USA	19/09/96	non précisé	Neither employees nor their representatives shall reveal any information which management has provided in confidence. Management retains the right to determine that certain information not be disclosed to the Forum where it would seriously harm the functioning of at least one of the companies, this refers especially to operating and business secrets. Experts who are consulted in accordance with item 6.4 of this agreement are also obliged to respect the confidentiality provisions.
ITT Flygt	USA	05/09/96	non précisé	Neither employees nor their representatives shall reveal any information which management has provided in confidence. Management retains the right to determine that certain information not be disclosed.
ITT Industries	USA	05/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The members of the EWC shall be forbidden to reveal information expressly identified to them as confidential in nature. This shall not affect information that such members have received on the basis of provisions of national law; in other words, they shall be subject to the rules of national law on maintaining secrecy.
JEFFERSON SMURFIT	IR	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	On occasions, specific issues of exceptional sensitivity may be raised. Any information which is given expressly in confidence must be respected. 6.2 On occasions, the Company may have to withhold certain items of information which, if disclosed, could be commercially harmful to the Company or any of its plants.
JOHNSON CONTROLS	USA	02/05/96	non précisé	All members of the ECF are bound by a duty of confidentiality as to matters designated confidential by the Chairperson. This obligation shall continue to apply, even after the end of the members' term of office. Management shall not be required to disclose confidential or restricted information, when such disclosure would be prejudicial to JC or to any of the Companies or stakeholders in the Companies or would contravene stock market regulations or other legislative requirements.
KAO	JAP	17/05/96	Représentants de différents Etats	All members of the FORUM have to keep information strictly confidential which is disclosed at the FORUM and constitutes a business or trade secret.
KELLOGG	USA	10/09/96	non précisé	In order to provide a meeting environment which is based upon open and frank communication on all aspects of the business each attendee undertakes, and is committed to observe, strict confidentiality with regard to information disclosed as being confidential. Breach of this commitment will result in permanent exclusion from future meetings.
KEMIRA	SF	07/02/96	non précisé	The employee representatives are not authorised to reveal any information that has been provided to them expressly in confidence. This obligation shall continue to apply even after the expiry of their term of office. The group management is not obliged to give information when its nature is such that, according to objective criteria, it would seriously harm the Group or would be prejudicial to it.
Keramik Laufen	DE	19/02/96	non précisé	The members of Euro-Forum Laufen undertake not to disclose any information imparted to them which is designated as confidential. This obligation to maintain secrecy shall apply worldwide and shall remain in force even after termination of employment or resignation from Euro-Forum Laufen. Central management reserves the right not to disclose information which might have a deleterious effect on the company or the Keramik Laufen Group. Experts and/or observers shall be subject to the same obligation to maintain secrecy. Members of Euro-Forum Laufen shall be guaranteed the rights of free speech; they shall not be hindered in their activities nor be placed at a disadvantage or advantage in their career development.
Kimberly-Clark	USA	16/07/96	non précisé	Information which jeopardises corporate or business confidentiality will not be disclosed. However, it is recognised that on occasion information proprietary to Kimberly-Clark or of a confidential nature, may be discussed or disclosed during meetings of The Forum. The Chairman, on behalf of the Company will specify what information is confidential and shall not be reported in writing, including in the meeting summary. In addition, all members of The Forum must agree not to divulge any information supplied to them on a confidential basis and this obligation will continue after the conclusion of their term of office. Any breach of this provision may have serious legal consequences for our parent Company.
KLM	NL	12/09/96	Représentants de différents Etats	Representatives of the European Forum may not disclose information revealed to them in confidence or secret to third parties. This requirement shall remain in effect after termination of membership of the European Forum. If information is confidential or secret this shall be clearly stated in advance. The grounds for such confidentiality or secrecy shall be revealed at the same time, as well as the duration of confidentiality and secrecy and with respect to whom this applies. The Board is not obliged to transmit information to the European Forum when its nature is such that it would seriously harm or be prejudicial to the functioning of the KLM NV or to the companies as listed in Appendix 3.
KM EUROPA METAL	DE	07/05/96	Représentants de différents Etats	Members of the ICF, and any experts whose services are used, are obliged to maintain secrecy towards third parties regarding any information made available to them on a confidential basis. In the case of employee representatives, this obligation remains after the expiry of the mandate.
KNP	NL	02/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Each member of the EWC is bound to maintain the confidentiality of information that is expressly pointed out as being a company or business secret. This obligation will continue even after expiry of the mandate of the members, for as long as the information remains confidential.
KOMATSU	JAP	19/09/96	Représentants de différents Etats	Every member shall keep the business and industrial secrets acquired in the course of the meetings of the European Forum strictly confidential. In case the Chairman or the Representative of the Central Management specifically designates certain information as confidential, such information shall be kept confidential by the members of the European Forum. These confidentiality obligations shall remain in force even after the member has ceased being a member of the European Forum. These confidentiality obligations shall also be imposed upon experts and/or advisers invited into the meetings of the European Forum.
KONE	SF	21/06/95	Représentants de différents Etats	a) Discretion Participants and observers to the KONE Employee Forum/Working Group are not authorised to reveal any information which has expressly been provided to them in confidence. The confidentiality of the information must be clearly specified. This obligation shall continue to apply also after the expiry of their term of office. Any breach of this obligation shall be considered as a serious disciplinary offence, justifying dismissal and/or financial damage claims in accordance with local law in the Employee's home country. b) Withholding of Information The KONE management is entitled, not to transmit to the participants at meetings of the KONE Employee Forum/Working Group, any information when its nature is such that, according to objective criteria, it would seriously harm the functioning of KONE or would be prejudicial to any of its units.
KONINKLIJKE PAKHOED	NL	19/09/96	non précisé	Should the Central Management Representatives consider information to be confidential, then the Employees' Representatives shall be obliged to respect this confidentiality and it shall be forbidden to disclose the information to third parties outside the meetings, both within and outside the undertakings concerned. This obligation remains in force even after the member is no longer an Employees' Representative. 6.2. Employees' Representatives who infringe this obligation as regards confidentiality shall be excluded from participating in any further meetings and may suffer disciplinary measures in accordance with local law. 6.3. The local Employees' Representatives have the right to contact the Employees' Representatives in other countries in order to discuss transnational issues relating to Koninklijke Pakhoed. 6.4. Should a transnational issue arise within Koninklijke Pakhoed for which the written and oral exchange of information between Employees' Representatives is not sufficient, the local Employees' Representatives can convene a meeting with the Employees' Representatives in other countries which are involved, once the Central Management Representatives have given their prior consent to such a meeting.
KRAFT JACOBS SUCHARD	USA	26/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Management is entitled to withhold information of such a nature that would be seriously prejudicial to any of the undertakings concerned or to any third party or risk contravening stock market regulations or any legislative requirements. Members of the ECF are not authorised to reveal any information which has expressly been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply even after the expiry of their term of office. Any breach of this provision may have serious legal consequences for our parent Company.

			Etats	writing, including the minutes and summary to be prepared pursuant to Section 5.8. of this Agreement. The Chairman and Vice Chairman will specify which information is confidential. The obligation not to disclose confidential information shall continue to apply also after expiry of the EC members mandate.
KREDIETBANK	BE	19/09/96	Représentants de différents Etats	The signatories declare that they will treat the information provided with discretion. If the information provided is such that its further dissemination could seriously harm the interests of the Group or one of the undertakings, this shall be expressly indicated. The employees' representatives undertake not to disseminate such information any further in this case.
KRONOS	USA	04/09/93	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Every participant shall be obliged to maintain confidentiality regarding any and all information identified as business or company secrets.
KRUPP	DE	05/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members and deputy members of the EBR are not allowed to share information that has been declared confidential with third parties. This obligation also continues after their time of office.
KSB	DE	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the EWC shall be obliged to protect the confidentiality of information furnished by the Group management and the contents of consultations, in so far as such information is declared by the Group management to be a business secret. Information may be conveyed to the economic committee of the central works council of KSB Aktiengesellschaft within the framework of the statutory rules of the Works Constitution Act.
KUGELFISCHER	DE	06/04/95	non précisé	According to national practice, the members of the EBR report on the results of the common consultations with the central management, in their home countries. The members and substitute members are obliged not to pass on to third parties any business secrets, which have become known to them, since they are members of this body, and which were specified as secret by the central management. This is also the case after their retirement from the EBR. Experts, who are called in, are obliged to secrecy in the same way.
KVÆRNER	NV	20/09/96	non précisé	ECC's representatives are bound to secrecy concerning all information expressly designated as confidential, irrespective of whether it is put forward in the case documents or during the meeting, or whether written or oral. The secrecy requirements also apply after the expiry of the term of office.
L'OREAL	FR	17/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Members of the European Social Dialogue Council and any experts who may assist them, under the conditions of article 9.3, shall undertake to respect the confidentiality of information that may be expressly communicated to them in confidence.
LAFARGE COPPEE	FR	08/06/94	Syndicats de différents Etats	Committee members and experts are reminded that confidential information made available to them must be treated as such. They are under a general obligation to employ discretion outside Committee meetings.
LEICA	DE	19/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	LEC members shall make the information they receive available in appropriate form to the employees of the companies they represent. Regardless of this, every member of the LEC shall be duty bound to maintain strict confidentiality on business and company secrets expressly designated as such by corporate management's representatives.
LIEBHERR	CH	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Individual items of information that have been expressly identified as confidential in nature may not be revealed by the members of the Liebherr Europe Forum or members of the executive committee. Where a deadline has been specified before which the information may not be revealed, then such a deadline must be absolutely observed. In the employees' representation bodies in the establishments and companies of the Liebherr Group in the Member States, information specified as confidential in nature may be revealed only if the employees' representation bodies themselves are enjoined to secrecy and confidentiality by national legislation, or if the employees' representation bodies have sworn to secrecy and confidentiality based on national practices. Such obligations shall also continue to exist after the expiry of the term of office.
LINPAC PLASTICS	UK	09/02/96	non précisé	It is intended that the proceedings of the Council insofar as they do not contain confidential information, should be communicated as widely as possible to all employees. The professional and consistent handling of feedback from the Council is therefore of great importance. 5.2 In order to maximise the spirit of openness and free exchange of views, all members of the Council must agree not to divulge any information that is supplied to them on a confidential basis (as per Section III Article 8 of the Directive). 5.3 A joint written statement outlining the key points arising from the meeting will be circulated to all operations/companies for onward briefing to all employees including the operations/companies without an elected delegate.
LYONNAISE DES EAUX	FR	05/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Members of the European Committee and its observers shall be obliged to treat as confidential any information provided as such by the Chairman or his representative.
MAHLE	DE	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The obligation of Central Management to provide information on the matters listed under § 4 shall apply only insofar as this does not jeopardize any of the Group's operational or business secrets. 2. The members of the EWC are obliged not to reveal or utilize any operational or business secrets becoming known to them through their membership of the EWC and which are expressly designated as confidential by Central Management. This shall also apply after leaving the EWC. This obligation shall not apply where only individual members of the EWC have been informed and they are obliged to inform the other EWC members. Nor shall this apply where interpreters or translators are used to convey such information. Said interpreters and translators shall also be placed under a contractual obligation of secrecy. This obligation shall not apply to employee representatives on the Supervisory Board.
MAN	DE	30/05/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the EWC and those of the forums may not pass on business secrets or information designated as confidential to any third parties. This obligation shall continue to apply after expiry of the members' mandate. The ban on passing on such information can be restricted to a specific period of time or up to a certain point in time. (2) The provisions of the respective national countries regarding confidentiality and insider information shall apply in this context.
MARAZZI	IT	19/09/96	Syndicats de différents Etats	All the members of the European Works Council of the Group shall be bound not to divulge any information they have received during the meetings or because of their responsibilities.
MATRA HACHETTE LAGARDERE	FR	03/09/96	Syndicats d'un seul Etat	In accordance with the provisions of Article L432-7 of the Labour Code, the members of the Council are bound by professional secrecy as regards all issues relating to production processes. Moreover, they have an obligation not to disclose information which is confidential and given as such by the Company Manager or his representative.
Matra Marconi Space	FR	22/03/96	non précisé	Management will provide copies of documents presented during the meetings. When required, Management will indicate information which must be kept confidential outside the Committee or the Company.
McDonald's	USA	21/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Workers taking part in ECG meetings may not communicate confidential information brought to their attention at these meetings to third parties, whether internal or external.
Mead Packaging	USA	25/06/96	non précisé	The members of the I.D.I.S.E. are obliged to treat the information given to them as confidential (in accordance with national legislation). This obligation shall persist even after their term of office has expired.
Merck	DE	22/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Each participant shall undertake to maintain secrecy in relation to any information that is designated as being a trade or business secret.
Merck Sharp & Dohme	DE	01/06/96	Syndicats de différents Etats	In line with the Company's philosophy, the management wishes to encourage an open debate on the issues falling within the competence of the Council. There will be occasions when the Employees' Representatives will be expressly bound by an obligation to treat information as confidential and will therefore not be free to disclose the Council's debates and the information thus obtained for any purpose other than that of discussion or consultation within the council. This obligation shall persist as long as the information remains confidential. Consultants who participate in or assist with activities linked to the Council shall also be obliged to comply with the obligation as regards confidentiality and shall be obliged to signed a confidentiality agreement with the Company beforehand. Any Council member who contravenes this obligation to observe confidentiality shall be banned from participating in future Council meetings and may face disciplinary action. If information specific to the Company which could affect it or its Subsidiaries and/or its affiliated companies is misused, then the person concerned may also face legal action. The Management may, under the conditions and within the limits stipulated by the applicable legislation, not pass on to the Council any information which, by its nature, may seriously harm or adversely affect the operation or the reputation of the Company and in particular information which may be harmful to one of its Subsidiaries, or contravene the regulations on safety or any other legislative conditions on a market on which the Company or a Subsidiary exercises its activities. This list is not exhaustive.
MEYER	UK	22/09/96	non précisé	It is accepted that the Group has a responsibility not to release price sensitive or other confidential information which according to objective criteria is of such a nature that its release would harm the functioning of the Group, or would be prejudicial to it, or would be in contravention of any national law or regulations applicable to the Group's operations. The objective criteria above, includes statutory or regulatory rules, including Stock Exchange rules, on disclosure of information applying to the Group in whatever jurisdiction it carries on business. In order to maximise the spirit of openness and free exchange of views, all Members attending any proceedings of the Forum will be required to sign a formal undertaking to the Group not to misuse or divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. This obligation will continue after the conclusion, for whatever reason, of their term of office or employment for as long as the information remains confidential. Any breach of this provision would be viewed as a serious disciplinary offence.
Miroglio	IT	06/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Information on EWCM activities will be circulated to a great extent among workers if confidential information is not involved. Consequently, it is extremely important to treat information issued by EWCM in a professional and consistent way. In order to promote a spirit of openness and a free exchange of opinions, EWCM members and trade union representatives agree not to divulge information that is given to them as confidential. This obligation shall apply after their mandates expire. The formalities for protecting the obligation of confidentiality and any penalties for breaking it will be established by EWCM with special regulation.

Mitsubishi Electric	JAP	21/06/96	Représentants de différents Etats	The members and substitute members of the Employee Committee are not authorised to reveal or use any company or business information they become acquainted with because of their membership in the Employee Committee and which have been indicated to them as confidential or to be treated with confidentiality. This obligation shall continue to apply even after termination of their membership in the Employee Committee. Any breach of this obligation would be viewed as a serious disciplinary offence, eventually justifying dismissal and/or financial damages. 3. The Management is entitled, under the conditions and limits laid down by national legislation, not to transmit to the employee representatives attending meetings of the EICF, any information when its nature is such that, according to objective criteria, its disclosure would seriously harm the functioning of Mitsubishi Electric Corporation, would be prejudicial to any of its units, or would contravene stock market regulations or other legislative requirements in Europe or elsewhere.
MYLLYKOSKI OY	SF	09/94	non précisé	Confidential information may not be divulged to unauthorised parties.
NATIONAL WESTMINSTER BANK	UK	17/04/96	Syndicats de différents Etats	Information which could be detrimental to or damage the prospects of the Group must remain confidential to Council members, who will agree to keep confidential any information specifically presented to them as such. This obligation will continue for as long as the information remains confidential, even after an individual term of office has expired. Central management reserves the right not to disclose any unpublished, price-sensitive information which jeopardises the Group's ability to comply with Stock Exchange or other national or international regulations.
NEDSCHROEF	NL	16/09/96	Représentants de différents Etats	The director does not have to provide any information which may reasonably be considered to seriously hinder or harm the functioning of the group. The director may require the information provided to be treated as confidential, if there are reasonable grounds for this. Insofar as is possible, before the matter in question is dealt with details will be given of the reasons for imposing confidentiality, which written or oral information must be treated as confidential, how long this obligation will last and whether there are persons in respect of whom confidentiality does not have to be maintained. EF KNH members and experts are obliged to respect the confidentiality of all business and company secrets which come to their knowledge by virtue of their capacity, as well as of all matters which are expressly stated to be confidential or which they should gather are confidential, given the obligation imposed. The obligation to treat information as confidential does not end with the termination of membership of the EF KNH, nor with the termination of the employment of the person concerned in the undertaking or the termination of the consultancy mission of the experts.
NESTE	SF	24/04/96	Représentants de différents Etats	The representatives are not authorised to reveal any information expressly given to them in confidence. This is to be especially and explicitly mentioned.
NESTLÉ	CH	26/04/96	Syndicats européens	All Employee Representatives, IUF Delegates and all persons who may, as mutually agreed, participate at the meetings of the Council or of the Special Committee are under the duty to maintain strictly confidential information disclosed as being confidential. This duty extends indefinitely beyond the date of expiry of this agreement and will survive even if this agreement should be declared null and void by a court of law. Nestlé Management is not obliged to disclose information when its nature is such that it could harm the functioning of undertakings concerned and would be prejudicial to it.
Nielsen	USA	05/07/96	Représentants de différents Etats	The members of the Nielsen EWC are duty bound to maintain confidentiality when specifically asked to do so by the management. Furthermore, the management may decide not to disclose confidential information, as provided for in the current legislation covering this agreement.
NKT	DK	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In specific cases the management is entitled to direct the representatives secrecy regarding their knowledge of confidential information about the group. The representatives are committed to remain completely silent regarding such matters, which have been announced to be confidential by the management and solely for the information of the representatives. The above secrecy also applies after the expiry of the terms of office for the representative in the group. If a representative has broken the secrecy provable in a specific matter, where it has been made explicitly applicable by the management, legal action can be taken against the representative according to Danish legislation. The management may avoid to pass on information to the representatives in the ESU and the select committee if it is necessary in respect of the company's interest, as it might bother or harm the company. The management is also under the obligation to withhold information which is illegal to pass on.
Norwich Union	UK	10/07/96	Représentants de différents Etats	In order to encourage a free exchange of views all members of NUEF will be required to sign a formal undertaking not to misuse or divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. This obligation continues after the conclusion of their term of office. Breach of this obligation will be considered a serious disciplinary offence. 5.2 Group Management reserves the right in exceptional circumstances not to submit information to NUEF where to do so would be prejudicial to the interests of the Group. This includes information which if divulged to NUEF might, in the opinion of Group Management, jeopardise the Group's ability to comply with statutory or regulatory rules applying to the Group in whatever jurisdiction it carries on business.
Novo Nordisk	DK	13/09/96	Représentants de différents Etats	The PARTIES concerned acknowledge that Novo Nordisk by virtue of its listing on the stock exchanges of Copenhagen, London, Geneva, Basel and New York is under an obligation to immediately disclose material business information concerning Novo Nordisk to the stock exchanges. The PARTIES concerned further acknowledge that information given before or at the meeting and identified as confidential either orally or by means of a confidential stamp shall not be disclosed to or discussed with any person other than other REPRESENTATIVES. The obligation to secrecy shall apply also after the REPRESENTATIVE ceases to serve as a REPRESENTATIVE or to be employed by a subsidiary of the Novo Nordisk group, but shall expire once such information is generally publicly known.
NUTRECO	NL	01/09/96	Représentants de différents Etats	The Council will determine at each meeting on confidentiality of the information provided by the Management.
NUTRICIA	NL	18/09/96	Représentants de différents Etats	All Employee Representatives and all persons who may, as mutually agreed, participate at the meetings of the Council or of the Special Committee are under the duty to maintain strictly confidential information disclosed as being confidential. Speakers will point out to the participants of the general meeting or of the Special Committee the confidentiality of an issue and, if applicable, a time limit for the confidentiality. Nutricia Management is not obliged to disclose information when its nature is such that it could harm the functioning of undertakings concerned and would be prejudicial to it.
Océ	NL	04/09/96	non précisé	EF representatives are not authorized to reveal any information which has expressly been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply, even after the expiry of their office of representation. In specific cases and under the conditions laid down by national legislation, the management is not obliged to transmit information when its nature is such, that transfer of such information would seriously harm the functioning of the Océ-Group, Océ-van der Grinten N.V. or its subsidiaries or would be prejudicial to them.
OETKER	DE	12/06/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The European Forum shall operate trustingly for the benefit of the employees and the undertakings. 2. The members and deputy members of the European Forum shall be required to refrain from disclosing or making use of any company or business secrets to which they have had access as members of the European Forum. This shall also apply after they leave the European Forum. The special protection of their mandate shall be based on the national legislation in force in their respective countries.
ORKLA	NV	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The EWC representatives (and any experts who have been called in to assist the representatives and/or the EWC) plus any observers shall be required to refrain from disclosing any information which has been brought to their knowledge and which the management has expressly described as confidential. They shall continue to be bound by this obligation after leaving the EWC.
OTIS	USA	10/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The dialogue between Representatives which takes place within the European Forum will be as full and open as possible. Where, however, the disclosure of information to Employees would be prejudicial to the interests of Otis' business or would result in Otis breaching a legal obligation, Central Management may be obliged not to disclose information to Employee Representatives which would otherwise fall within the scope of this agreement. In these circumstances the relevant information will be disclosed to Employees as soon as its disclosure is no longer prejudicial to Otis' interests or no longer constitute a breach of legal obligation. In addition, Central Management and the President of the European Forum may decide that a particular topic, subject or issue under discussion within the European Forum, is confidential. In that event, all Representatives on the European Forum shall not disclose to anyone outside the European Forum any information which has been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply even after the expiration of the term of office of any Representative as long as the information remains confidential. In addition to any penalties which may be imposed on Representatives under the law of the country in which they are employed, Representatives who are found to have breached this duty of confidentiality will automatically cease to be members of the European Forum. The Employee Representatives shall ensure that the experts who assist them comply with the duty of confidentiality set out in paragraph 8.2 above.
Owens Corning	USA	16/09/96	Syndicats de différents Etats	In order to develop the appropriate environment for a free exchange of views, Forum attendees are not authorised to reveal any information which has been expressly provided to them in confidence. This obligation will continue to apply even after the expiry of their term of office. Breach of this trust will render continued membership of the Forum untenable and undermine its raison d'être.
P&W	USA	13/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The dialogue between Representatives which takes place within the European Forum will be as full and open as possible. Where, however, the disclosure of information to Employees would be prejudicial to the interests of P&W's business or would result in P&W's breaching a legal obligation, Central Management may be obliged not to disclose information to Employee Representatives which would otherwise fall within the scope of this agreement. In these circumstances the relevant information will be disclosed to Employees as soon as its disclosure is no longer prejudicial to P&W's interests or no longer constitute a breach of legal obligation. 8.2 In addition, Central Management and the Chairman of the European Forum may decide that a particular topic, subject or issue under discussion within the European Forum, is confidential. In that event, all representatives on the European Forum shall not disclose to anyone outside the European Forum any information which has been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply even after the expiry of the term of office of any Representative as long as the information remains confidential. 8.3 In addition to any penalties which may be imposed on Representatives under the law of the country in which they are employed, Representatives who are found to have breached this duty of confidentiality, will automatically cease to be members of the European Forum. 8.4 The Employee Representatives shall ensure that the expert who assists them complies with the duty of confidentiality set out in paragraph 8.2 above.
PANASONIC	JAP	30/11/95	Représentants de différents Etats	In order to create and maintain a feeling of mutual trust and confidence all those present at the PEC shall not divulge any information that is supplied to them where it is expressed to be on a confidential basis. This obligation will continue after the conclusion of their term of office and/or employment. Any breach of this provision would be seen as a serious disciplinary offense and will be dealt with through the company disciplinary procedure or as set down in National Laws and custom

				and practice. Additionally any such proven breach will result in the immediate removal from the PEC of the person(s) involved. Certain documents distributed to members of the PEC will be regarded as confidential and should not be disclosed to external sources.
PARMALAT	IT	09/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The delegates may be assisted by experts of their choice, who shall be bound to secrecy, insofar as this is deemed necessary by the office, deciding unanimously. The delegates of the C.I.C.E.P. and the representative of the SETA-UITA secretariat shall be bound to secrecy, and with regard to third parties they shall undertake to respect the reserved or secret character of documents marked 'secret' or of information described as secret during the meetings.
PARTEK	SF	2/02/96	Représentants de différents Etats	PPM members have a vital task in communicating information. Confidential information must be specifically indicated in a meeting. Breaking the obligation to confidentiality can lead to legal consequences according to national law. Confidentiality also applies to outside experts taking part in a meeting.
PAUL HARTMANN	DE	30/10/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	All delegates to the European Forum shall be subject to a duty of secrecy with respect to those items of information which manifestly require to be kept secret and/or are expressly identified by PH as confidential. It is forbidden to pass such information on to third parties. This duty of secrecy shall also continue to apply after expiry of the delegate's term of office.
Pauwels trafo	SF	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The members of the 'EWC' shall be bound to secrecy with regard to the information expressly passed on to them in confidence by the chairman. The general management shall have the power, and this on the conditions outlined by the national legislation of the country of origin of the employee in question, to withhold certain information from the 'EWC'. The application of binding to secrecy and the withholding of information shall fall under the conditions of the national legislation of the country of origin of the person in question and may only be based on objective criteria and be in relation to damage which would be caused to the company. The chairman shall determine which information shall be regarded as confidential. The chairman shall undertake not to abuse this right.
PepsiCo	USA	08/05/96	non précisé	There will be occasions when, for reasons of commercial confidentiality, the full discussions of the EEF cannot be disseminated outside of the forum. On these occasions representatives are bound by a duty of confidentiality and are not free to disclose certain information outside of the forum. This duty lasts beyond the date of expiry of the representative's mandate. Information which is confidential shall be clearly stated to be confidential. Any representative of the EEF who breaches this duty of confidentiality will be dealt with in accordance with the Group's rules and procedures covering the above and any applicable national legislation.
Peterson	NV	09/09/96	Représentants de différents Etats	Representatives and supplementary representatives of the EWC shall maintain confidentiality regarding information provided by management if expressly requested to do so. The same obligation applies to participants in other cooperation procedures established in accordance with this agreement. Confidentiality must also be maintained after the term of office has expired.
PETROFINA	BE	26/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	a) Discretion Eurodialogue Representatives are not authorized to disclose any information which has expressly been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply, wherever such Representatives are, even after the expiry of their term of office. b) Withholding of information The Management is entitled under the conditions laid down by national legislation, not to transmit to the Eurodialogue Representatives any information of such nature that it would seriously harm the functioning of the Group, or be prejudicial to any of its Companies or units, or would contravene stock market regulations or other legislative requirements.
Pharmacia & Upjohn	USA	26/08/96	non précisé	All Forum participants must respect the confidentiality of such information. The stated objective of the group is to conduct its business in an open and transparent manner, empowering its employees and communicating the necessary information to allow for success. However preserving confidentiality of commercially sensitive information is vital to continued success. While group management respects the need rights of employees and their representatives on both the Pharmacia & Upjohn European Forum and in their local environments to receive the optimum amount of information to perform their duties, it is necessary, at times, for the group to withhold information of a commercially sensitive nature the divulging of which would have serious consequences or where required to do so in order to comply with any existing regulations, concerning such information. (e.g. U.S. securities and exchange commission regulations. Group management is not obliged to transmit information via the Pharmacia & Upjohn European Forum, (or via any other means) when its nature is such that disclosure would result in serious harm or prejudicial to the functioning of the group. Members of the Pharmacia & Upjohn European Forum and any experts involved must agree to be bound by these provisions and shall not reveal any information expressly given to them in confidence.
PHILIP MORRIS	USA	27/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	It is understood that information proprietary to PM or of a confidential nature may be discussed or disclosed during meetings of the European Council. During each meeting, the Chairman on behalf of PM and the Vice Chairman on behalf of the Employee Representatives will specify what information is confidential to PM or the Employee Representatives, respectively. All confidential information received by PM shall be treated as such in accordance with Company procedures and shall not be reported in writing, including the minutes and summary to be prepared pursuant to Section 4.8 of this Agreement; and each Employee Representative shall agree, as a condition of membership on the European Council, to maintain the confidentiality of any confidential information received from PM and to refrain from disclosure of such information at any time to any person unless such person (a) is subject to confidentiality requirements comparable to those applicable to the members of the European Council; and (b) has been notified in advance to the Chairman and Vice Chairman and both of them shall have approved the intended disclosure.
Philipp Holzmann	DE	21/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	All of the delegates and deputy delegates, advisers, experts and guests of the PHEF shall, however, be obliged to observe secrecy with regard to any information which the central management expressly classes as confidential. They shall thus, as a fundamental principle, refrain from divulging business and company secrets.
Philips	NL	22/11/96	non précisé	Prior to providing, information to the Employees' Representatives which is of a confidential nature, the Management may request the Employees' Representatives on a case-by-case basis to confirm that such information shall, until a specified date or until further notice, not be provided to any third party (not including, other Employees' Representatives). The Management shall consult with the Committee prior to making such request.
Phillips Petroleum	NL	01/07/96	Syndicats et Comités d'entreprise	Information which may be in conflict with laws and regulations shall be exempted from disclosure in the EWC at managements discretion. All delegates of the EWC shall treat all matters classified as confidential accordingly. The obligation of confidentiality shall continue to apply, wherever the members of the EWC are, even after the expiry of their terms of office
PILKINGTON	UK	13/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The management representatives and the employee representatives on the Pilkington European Forum and their substitutes will be bound neither to disclose nor to make use of any industrial or business secrets which become known to them as a result of their membership of the Pilkington European Forum, where such information is declared at the time of disclosure to be confidential and classified, to the extent that and for so long as:- (i) such information was not known to the recipient at the time of disclosure; (ii) such information remains unpublished; (iii) such information is not acquired by the recipient from a third party lawfully entitled to disclose such information. This obligation of confidentiality will continue to apply following the retirement of a person as such a management representative, employee representative or substitute. 3. The provisions of Paragraph 2 of this Section VI will apply, mutatis mutandis to guests attending meetings of the Pilkington European Forum and the meetings of employee.
PIONEER	JAP	30/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Members are required not to divulge information which the Management explicitly declares as being confidential. This obligation continues after the conclusion of their mandate period. Any proven breach of this rule is deemed to be a serious disciplinary offense which may, according to national law, prejudice continued employment as well as withdrawal of membership of the Forum. Central Management will not disclose information which can be harmful for the company or prejudicial to its functioning. Third parties participating in the Forum meetings are bound not to divulge confidential information which is revealed at these meetings.
Pirelli	IT	03/11/98	non précisé	In the event that the Headquarters provides confidential information, it will indicate the terms and conditions under which such information will be disclosed.
POLIMERI	IT	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	All the members of the European Works Council of the Group shall be bound not to divulge any information that is supplied to them as being secret.
PP PAYNE	UK	04/06/96	Représentants de différents Etats	In the event that certain agenda items discussed in a meeting are confidential in nature, the chairperson shall make this clear. Comments on such discussions must be made in such a way that there shall be no adverse effect on the business activity or well-being of the employees of the firms managed by PP Payne, Filtrona International or the Bunzl Group. In such cases, the entire discussion shall be recorded in confidential minutes and the items that were stated as being confidential in nature shall be so identified. Such items shall then be excluded from the joint report described in Section 5.1. All members of the Forum shall be obliged to treat such items confidentially. Members of the Forum who are found guilty by a thorough and lawful inquiry of having violated this rule with respect to an agenda item declared by the chairperson to be confidential in nature shall be disqualified from membership with immediate effect. In addition, the member he member shall be guilty under such circumstances of serious breach of trust and can therefore be dismissed. A free seat in the Forum that occurs in this manner shall be filled in accordance with Section 3 (see above). The obligation to secrecy shall continue after the end of the term of office and after the end of the period of employment of a member.
PPG	USA	28/05/96	Représentants de différents Etats	Members of the Committee are obliged to treat any information, presented as confidential by management or any company secrets, as confidential for 5 years after that information is presented.
PREUSSAG	DE	01/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	All participants are obliged to observe secrecy with regard to information which is expressly designated as confidential.
PRIMAGAZ	FR	24/01/96	non précisé	a) At the request of the Chairman, certain pieces of information must be kept secret and as such, in particular, not be made public. b) If any delegate or observer should fail to respect this requirement in any way, his mandate shall be terminated.
Procter & Gamble	USA	25/01/96	non précisé	Management is entitled to not disclose information to the P&G Europe Forum when in its opinion the information disclosure would seriously harm the functioning of the Company, or would be prejudicial to any of its operations, or would contravene stock market regulations or other legislative requirements. Employee representatives participating in the P&G Europe Forum may be requested to treat information provided to them as being confidential, in these circumstances, any breach of this obligation will be viewed as serious misconduct justifying disciplinary action and possible legal action by the Company.
PSA PEUGEOT CITROEN	FR	10/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The members of the European Committee, the experts and, in particular, the chartered accountant, shall be bound by an obligation of discretion in regard to confidential information given as such by the Chairman of the European Committee or his representative.

R.J. Reynolds	USA	16/09/96	non précisé	It is understood that information proprietary to RJRI or of a confidential nature may be discussed or disclosed during meetings of the EC. RJRI's Management will specify what information is confidential to RJRI or the Employee Representatives, respectively. All confidential information divulged by RJRI under these circumstances shall be treated as such in accordance with Company procedures and shall be recorded only on minutes reserved for the exclusive use of the Select Committee. Each Employee Representative shall agree, as a condition of membership on the EC, to maintain the confidentiality of any confidential information received from RJRI and to refrain from disclosure of such information at any time to any person unless such person (a) is subject to confidentiality requirements comparable to those applicable to the members of the EC ; and (b) has been notified in advance to the Chairmen and both of them shall have approved the intended disclosure. The obligation will continue, even after the expiry of the mandate, for as long as the information remains confidential.
RANDSTAD	NL	17/07/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Each participant is under the obligation to treat information that is expressly defined as, or which reasonably should be treated as a company or business secret, as confidential information.
RANK XEROX	UK	19/09/96	Représentants de différents Etats	Where central management discloses confidential information to the Rank Xerox Forum it is to be held in confidence and used only by the representatives on the Rank Xerox Forum to whom it is disclosed in order to provide a view on the matter in question. Confidential information may in turn be disclosed in confidence, if agreed, to experts assisting those representatives. Central management may require representatives and experts to enter into individual non-disclosure agreements covering any particular item of confidential information. Confidential information may be withheld if it would be prejudicial to the interests of any Rank Xerox Company or Xerox Corporation to disclose it even to the Rank Xerox Forum.
RAUMA	SF	21/09/96	Représentants de différents Etats	Information that has separately at the meeting been defined as confidential, must not be expressed or passed on to any third party.
RAUTARUUKKI	SF	02/04/96	Représentants de différents Etats	Members of the Rautaruukki Forum are bound to an obligation to maintain secrecy in matters stated to be confidential. The members may not disclose business secrets received in the operation of the Forum to a third party. Obligation to maintain secrecy also applies to the experts in the same way. This obligation to maintain secrecy needs not be emphasized separately if the personnel's representative is bound to an obligation to maintain secrecy by virtue of his/her task in accordance with the laws of the country in question.
RECKITT & COLMAN	UK	23/07/96	Représentants de différents Etats	Information indicated as being confidential by Central Management Representatives will be entrusted to ECF Employees Representatives on a confidential basis with an obligation of non-disclosure to any third parties. The Central Management Representatives will not disclose any information which they consider to be prejudicial to the functioning of R&C, the disclosure of which may contravene any legal obligations or national legislation on stock market requirements.
RENAULT '95	FR	05/05/95	Syndicats de différents Etats	Members of the European Works Council and the observer(s) must not divulge any information passed to them on a confidential basis. This duty shall continue to apply after their term of office has ceased.
RENAULT '98	FR	06/03/98	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The members of the European Group Council and the observers must not disclose the information communicated to them as being confidential. This obligation shall continue even after their mandates have expired.
REPSOL	ES	29/04/98	non précisé	The members of the Forum are obliged to keep secret any information transmitted to them in confidence.
Reuters	UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	Management, employee representatives and any external experts to whom agenda items are properly referred are bound not to divulge any information which is expressly provided to them in confidence. This obligation will continue after expiry of a management or employee representative's term of office, as long as the information remains confidential. Any breach of this provision would be viewed as a serious disciplinary offence.
RMC	UK	19/07/96	Représentants de différents Etats	Any information, either in the information report of Central Management, or given in the meeting of the E.C.C., which is regarded as confidential, will be declared confidential by Central Management. Members of the E.C.C. undertake to keep such expressly declared information confidential, and not to divulge it to third parties, including other Company employees. The above undertaking will continue to have effect when membership of the E.C.C. ceases. It is agreed that Central Management has the right to withhold information which may prejudice or seriously harm the functioning of the RMC Group, or which may contravene legislative or stock market requirements.
Roche	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	In the interest of the favourable development of the Roche Group, Roche is not obliged to pass on information if this could seriously impair the functioning of the Roche Group companies at stake or could harm them. Exempt from the undertaking to disclosure is such information, the disclosure of which would infringe legal or contractual provisions or obligations.
Rothmans	ZA	04/03/96	Représentants de différents Etats	Management shall not be obliged to provide information which would seriously harm or be prejudicial to the functioning of the Company or any of its units. With respect to the provision of information, Management may impose a confidentiality requirement whenever reasonable grounds exist. A. Management will issue a statement, as early as possible, dealing with any confidential matter in question, noting the grounds for imposing any confidentiality requirement, which oral and/or written information is covered, the duration involved and any person in respect of whom confidentiality need not be observed. B. All participants in the Rothmans International Europe Committee for Information and Consultation shall agree, as a condition of attendance, to maintain the confidentiality of any confidential information received in accordance with Paragraph A. C. Any breach of this position will be dealt with in accordance with national law or practice in the Country where the employee involved is employed. D. The duty of confidentiality will continue to apply to all representatives, even after the expiry of their term of office or their termination of employment with the Company.
SAFFA	IT	12/09/96	Syndicats de différents Etats	The members of the Council and those taking part in the meetings in the capacity of experts shall be bound to secrecy with regard to the information they receive, under the terms of the legislation in effect.
Sandoz	CH	19/02/96	Syndicats d'un seul Etat	The representatives of the FORUM must keep secret all information, written or oral, which has been expressly defined as confidential, whether contained in the meeting-documents or referred to during FORUM meetings. This obligation applies also after the representative has resigned or retired from office and after employment with the Sandoz Group has ended.
Sandvik	SV	30/11/95	Représentants de différents Etats	In line with Sandvik policies Sandvik Group Management wish to see an open debate in the SEWC. There will, however, be occasions when for reasons of commercial practise or because of stock market regulations the full discussions with the SEWC cannot be disseminated outside the members of the Council. On these occasions the members of the Council are bound by a duty of confidentiality and are not free to disclose the proceedings of the Council outside that forum. This duty applies beyond the date of expiry of the representative's mandate.
Sanitec	USA	29/05/96	Représentants de différents Etats	Members of the Company Council, as well as experts and other participants present at the meetings, are not authorized to reveal any information which has been expressly provided to them in confidence. The obligation of confidentiality shall remain in force even after the expiration of the term of the member in the Company Council.
Sanyo	JAP	13/09/96	Syndicats européens	The parties to this agreement acknowledge that during the course of their appointment to the S.W.C.E., Employee Representatives will be entrusted and have access to confidential and highly commercially sensitive information. Employee Representatives will be informed about those topics which the European Group considers to be confidential. All such information will be treated by the Employee Representatives in strictest confidence and they will not, either during the term of their employment or afterwards, discuss or otherwise disclose such information outside the meetings of the S.W.C.E. or any Preparatory Meetings. 12.2. Employee Representatives will use their utmost best endeavours to prevent such confidential information from reaching the public domain. 12.3. Employee Representatives will advise any external advisor whether appointed in accordance with 9.1 above or otherwise of the confidentiality attaching to any information provided to them. External Advisers, Interpreters and Translators will be required to sign a Confidentiality Agreement in connection with all matters concerned with the operation of this agreement. A proven breach of this provision on confidentiality by any Employee Representative will amount to an act of gross misconduct and will be dealt with in accordance with local national laws, procedures and practices.
SARA LEE	USA	04/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Members of the European Structure as well as the economic and social experts mentioned in article 6 are required to observe discretion and confidentiality regarding all documentation and information deemed confidential by the Management of the Sara Lee Group/Personal Products, Europe.
Sara Lee Processed Meats	USA	06/06/97	Syndicats européens et représentants de différents Etats	To ensure optimum openness and a free exchange of ideas between the (members of the) Council and the Central Management, it is agreed that no information which is provided on a confidential basis shall be disseminated to third parties. On each occasion, the Central Management shall indicate beforehand which information is of a confidential nature, for how long and with respect to whom. The Council may then decide whether or not it wishes to receive the information in question. Written documents may also be made subject to the secrecy obligation. Imposition of secrecy shall be avoided or minimised as far as possible. The secrecy obligation also applies to the Council's permanent expert, if there be one. The secrecy obligation continues after termination of membership of the Council.
SCA	SV	22/11/95	Représentants de différents Etats	The purpose of the SCA EWC structure/s is to develop an open and better two way communication process with the widest range of employees as is possible. To this end it is expected that EWC members will make information available to fellow SCA employees. However, it is recognized, that on occasions, specific issues of exceptional sensitivity or with legal implications or effects on the share price will be discussed. Whenever such an issue is identified either by agenda, or during the meeting, all participants are bound to keep silent and confidential all such information and may neither use such information for personal gain nor communicate it with any employee or third party contact unless expressly authorized to do so by SCA.
SCANCEM	SV	12/06/96	Représentants de différents Etats	Group management can enjoin confidentiality from the representatives of SEC and WT, as well as from the expert mentioned in 9. above, if that is deemed necessary for the Group's own good.
Schering	DE	22/06/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	All delegates participating in the Europa-Forum are bound to secrecy in respect of all information which the Employer expressly describes as confidential.
SCHERING-PLOUGH	USA	04/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Company may provide information to the Forum which it considers to be of a confidential nature. Whenever confidential information is to be given to the Forum, the Company will so notify the employee representatives and require that such information remain confidential. Information of this nature may not be reflected in the minutes.

Regent, Sabrina (2004) : une négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

SCHIESSER	DE	04/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	All delegates of the European Forum are bound to observe secrecy regarding information deemed confidential and/or specifically labeled as such by SCHIESSER AG.
Schindler	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Information which, if disclosed, may seriously harm the functioning of the group or of group companies, or be prejudicial to them, shall not be given. 7.2 During and after the expiry of their term of office, the Delegates and the Deputies as well as the guests attending the SEF-meeting respectively the pre-meeting shall treat as confidential and refrain from disclosing to third parties, including local employee representatives but excluding successors of Delegates respectively Deputies, any information and/or document which have been expressly provided to them in confidence or which are of a confidential nature.
Schwarzkopf	DE	29/06/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	All of the delegates to the Forum for European Dialogue shall be bound by the obligation to refrain from disclosing any information which is expressly classed as confidential by the management of the undertaking.
Schweppes	UK	20/09/96	non précisé	There will be occasions when, for reasons of commercial confidentiality, the full discussions of the E.F.I.C.E. cannot be disseminated outside of the forum. On these occasions representatives are bound by a duty of confidentiality and are not free to disclose certain information outside of the forum. This duty lasts beyond the date of expiry of the representative's mandate. Information which is confidential shall be clearly stated to be: confidential.
Scottish & Newcastle	UK	11/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	All employees present at the meeting must agree not to divulge any information expressly supplied to them in confidence even after the conclusion of office unless such information ceases to be confidential. Breach of this provision shall constitute a disciplinary offence for which appropriate action will be taken.
SEAGRAM	CA	15/04/96	non précisé	The representatives of labor have a duty to report back to their co-workers. There could be, however, certain explicitly declared confidential information, that must not be passed on. The duty (for confidentiality) shall continue to exist even after a RAT member's time of office is over or even after his or her employment has ceased, for as long as the information remains confidential.
SEB	DE	27/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the CEGS are obliged to treat as such information given to them in confidence. Generally speaking, they are obliged to observe an attitude of discretion and reservation as regards third parties.
Securicor	UK	19/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In order to maximise the spirit of openness and free exchange of views, all members of the Council and any accompanying Trade Union and Staff Association Officials and any guest observers/experts must agree not to divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. This obligation will continue after the conclusion of their term of office. Any breach of this provision would be viewed as a serious breach of faith.
Securitas	SV	06/06/96	non précisé	The Group Management may request that a certain matter be subject to secrecy. The obligation of secrecy requested shall then apply unless there are obvious reasons for the opposite. Despite the obligation of secrecy, it is to be possible to transfer the imparted information to the boards of central trade union organisations in the country where the parent company has its headoffice. Anyone subject to obligation of secrecy who has received information for the account of the Group Council may, despite the secrecy obligation, forward the information to other members of the Council and to experts coopted to it. The right to forward information applies only if the provider of the information informs the receiver about the obligation of secrecy. In such a case the secrecy obligation applies also to the receiver. A member of the Group Council who violates the secrecy obligation shall no longer be entitled to participate in the meetings of the Council. This shall apply accordingly to experts violating the obligation of secrecy.
SEW Eurodrive	DE	10/04/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The members of the EWC shall be obliged not to reveal or make use of company or trade secrets which are made known to them as a result of their membership of the works council and which have been expressly identified by the employer as requiring the observance of secrecy.
SGS	CH	16/09/96	non précisé	It is accepted that the Management of SGS has a responsibility not to release confidential information which according to objective criteria is of such a nature that its release would harm the functioning of the Company, or would be prejudicial to it, or would be in contravention of any national law or regulations applicable to the Company's operations. The objective criteria above, include statutory or regulatory rules, including Stock Exchange rules, on disclosure of information applying to the Company in whatever jurisdiction it carries on business. 6.2 The members of the EF must not disclose information which has been expressly provided to them, in confidence, until it has been officially cleared. This obligation shall continue to apply even after expiry of the EF members mandate. Any breach of this provision would be viewed as a serious disciplinary offence.
SHARP	JAP	12/09/96	non précisé	SEC-representatives, the advisers and the translators/interpreters have the responsibility not to disclose any information which has expressly been provided to them in confidence. Any breach of confidentiality would be seen as a serious disciplinary offence and will be dealt with in accordance to respective national laws and practices. This obligation will continue even if the SEC-representatives leave the Group. Additionally any such proven breach will result in the immediate removal from the SEC of the person(s) involved.
SHELL	NL/ UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	Employee representatives participating in The Forum are not authorised to reveal any information which has been provided to them in confidence. Management will announce which information is confidential and, will indicate the duration of the confidentiality requirement. Any breach of this obligation will be dealt with at the national level in accordance with the local confidentiality policy. The Parent Company is entitled not to transmit to the employee representatives information when its nature is such that, according to objective criteria, it could seriously harm the interests of the Parent Company and/or any of the other companies of The Group, or could contravene stock market rules, or other regulatory requirements.
Sibelco	BE	08/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The representatives as well as the experts referred to in Article 11 shall refrain from disclosing any information which is expressly entrusted to them under the seal of secrecy. This obligation shall continue to apply, wherever the representatives may be and even after the expiry of their employment contract. The management is entitled to keep confidential, in accordance with the conditions laid down by national law, any information whose disclosure could adversely affect the functioning of the Group, its companies or units, or could constitute an infringement of legal obligations.
SIEMENS	DE	23/10/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Any information expressly provided in confidence may not be revealed by employees' representatives at all or before a specific date. This obligation will continue to apply even after expiry of the period of appointment.
Sigma Coatings	NL	13/06/96	Représentants de différents Etats	European Committee Sigma Coatings Group representatives are not authorized to disclose any information which has expressly been provided to them in confidence for an appointed short period of time. The CEO should indicate explicit in advance about what and for how long discretion is enforced. This obligation shall continue to apply wherever such representatives are, even after the termination of their representation in the European Committee Sigma Coatings Group and/or employment.
SIKA	DE	14/08/96	Représentants de différents Etats	Information which must remain strictly confidential for legal or company reasons shall not come under the INFORMATION AND CONSULTATION PROCEDURE.6.1 The EMPLOYEE REPRESENTATIVES shall inform the EMPLOYEES of their undertaking of the subject matter of the information and consultation sessions, with the express exception of information which is classed as confidential.
SKW	DE	01/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the EWC shall undertake to refrain from disclosing or using company or business secrets which are brought to their knowledge because of their membership in the EWC and which have been expressly qualified by the SKW representatives as confidential. This obligation shall also apply after their membership in the EWC has ended.
SOLVAY	BE	05/10/95	Syndicats et Comités d'entreprise	The members of the European Works Council shall have a duty to show discretion with respect to information which has been communicated to them expressly in confidence. The employees' representatives shall continue to be bound to discretion after their term of office, for as long as the information remains confidential.
SONY	JAP	27/09/95	Représentants de différents Etats	The Central Management and its representatives will not inform and consult about business secrets. All members and attendees of the E.I.C.C. must not disclose any information to anyone that is supplied to them on a confidential basis. This obligation shall continue after the conclusion of their term of office.
SOPARIND	FR	03/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The members of the EWC, as well as any experts invited, are under a strict obligation to respect the confidential nature of the information given to them as such. If necessary, the Chairman of the EWC and the Secretary of the Board shall consult one another on the confidential nature of information. EWC members remain under this obligation to observe confidentiality even after the expiry of their term of office. Any violation of this obligation shall be considered a serious disciplinary matter.
Stena Line	SV	25/09/96	Syndicats de différents Etats	EWC sessions will not be deemed "open" unless the topic identified as not confidential by the Central Group Management. The present member of the Central Management decides and informs at every occasion, which information is not confidential. The issues are not to be debated outside of the bodies established in this Agreement. In line with vision and values, the Central Management wish to see as much debate in the EWC as possible. There will, however, be occasions when, for reasons of commercial practice or because stock market regulations, the full discussions of the EWC cannot be disseminated outside of the EWC members. The Employees' Representatives on the EWC are bound by a duty of confidentiality and are not free to disclose the proceedings of the EWC outside of that forum. This duty lasts beyond the date of the expiry of the Representative's mandate. Individual Agreements must also be made with each expert who assists in the preparations for the EWC to respect this duty of confidentiality. Any member of the EWC who breaches this duty of confidentiality will be prohibited from further participation in the proceedings of the EWC and may be the subject of disciplinary action.
STORA	SV	09/04/95	non précisé	Information provided to the SEWC may not be revealed in those cases when it is specifically designated as confidential. STORA is also not obliged to disclose information that could seriously harm or be prejudicial to STORA.
Sulzer	CH	20/06/96	Représentants de différents Etats	The EWC members and the experts engaged by them shall be obliged not to reveal trade secrets which they have learned in this function and which the employer has identified as being confidential. This shall also apply after their departure from the EWC or after the end of their work as a consultant. Within their organizations, the EWC members shall report on their activity. They may not reveal any trade secrets in doing so.

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

entre autonomie collective et hétéronomie

European University Institute

SUMITOMO	JAP	07/09/95	Syndicats de différents Etats	Employee representatives shall not disclose confidential company information which may come to their knowledge through membership of the EICF. This restriction shall continue to apply even when an employee ceases to be a member of the EICF. The management shall not be obliged to transmit information which would be likely to be prejudicial to the interests of the Group or one of its subsidiaries.
T & N	UK	09/08/96	Syndicats européens	Consistent with the Purpose of this Agreement, the Forum will provide the opportunity for open dialogue. There may, however, be matters which for whatever reason cannot be disclosed outside the Forum. Such matters will be specified by the President at the meeting. In respect of such matters, Employee Representatives and Management Representatives shall take all proper and reasonable measures, and exercise such care which they could reasonably be expected to exercise, in order to maintain the confidentiality of and prevent the disclosure of such information to third parties. Members will be bound by this strict duty of confidentiality during membership of the Forum, and thereafter, unless and until such matters become of public knowledge. Any other person, for example translator or invitee, who attends a Forum meeting must be contractually bound by a strict duty of confidentiality. Representatives may disclose Forum proceedings, other than matters as specified by the President as confidential, to employees and their relevant trade union representatives. Representatives shall not disclose Forum proceedings, or matters raised or discussed therein, with the Press or any other form of public media. Following investigation, any Representative who is proven to have breached this duty of confidentiality will immediately forfeit membership of the Forum. Further, they may be liable to legal or disciplinary action in line with normal procedures.
Tate & Lyle	UK	26/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	It is intended that all proceedings of the Forum, insofar as they do not contain confidential information, should be communicated as widely as possible to all employees in Europe. The professional and consistent handling of feedback from the Forum is therefore of great importance and Employee Representatives shall be responsible for ensuring that their own feedback to employees does not contain information defined as confidential by the Chairman of the Forum. A written statement outlining the key points arising from the meeting will be made by Tate & Lyle PLC and circulated to all European operations of the Group for onward communication to employees. The agenda will be organised to enable an open exchange of views and a constructive dialogue between participants. It is accepted that the Group Executives attending have a responsibility not to release price sensitive or other confidential information which in their reasonable opinion is of such a nature that its release would harm the functioning of Group or any member of the Group, or would be prejudicial to it, or would be in contravention of any national law or obligation applicable to the Group. In order to maximise the spirit of openness and free exchange of views, all members and guests (including trade union officials) attending any proceedings of the Forum will be required to sign a formal undertaking to the Group not to misuse or divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. This obligation will continue after the conclusion, for whatever reason, of their term of office or employment for as long as the information remains confidential. Any breach of this provision would be viewed as a serious disciplinary offence.
TDG	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	All information given to the TDG EGC and expressed to be confidential shall not be disclosed outside the committee members and shall not be resorted in the minutes. This confidentiality obligation remains even after the committee member has ceased to be a member of the TDG EGC. It extends to any communication of information to non members of TDG EGC. Any violation of this confidentiality obligation by a committee member shall be treated as a major breach of contract and shall result in disciplinary action, followed, in the event of proof and depending on local legislation, by the immediate termination of the committee member's employment contract.
Tessenderlo	BE	02/09/96	Syndicats de différents Etats	Council members have a duty to treat as confidential information supplied to them which is expressly declared to be confidential. This obligation remains in force after the expiry of their term of office, as long as the information remains confidential.
TEXACO	USA	16/04/96	Représentants de différents Etats	All attendees shall not divulge any information which has been provided to them in confidence. This obligation shall continue even after the expiry of their tenure, for as long as the information remains confidential. Any information in the minutes that is confidential will be communicated separately and this will not be divulged until cleared. Breaches of confidentiality will be considered as a serious matter and dealt with in accordance with the policies and legislations of the country of the Representative's Establishment. Management retains the right not to disclose to the EuroForum information falling within the scope of this Agreement if the disclosure thereof would be prejudicial to the interests of Texaco's business or would result in Texaco breaching a legal obligation.
Th. Goldschmidt	DE	05/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Each member of the European Works Council must maintain secrecy regarding trade or business secrets. Such obligation shall continue after the member has left the European Works Council.
THOMSON CE	FR	28/08/92	Syndicats européens	An indication list of confidential documents can be submitted to the members of the Preparatory Commission and to the members of the committee for information. This list will be drawn up with the Preparatory Commission after its appointment, and at the latest in October 1992. This information will cover major data related to the social, economic and commercial activity of TCE.
THOMSON multimedia	FR	18/06/96	non précisé	Members of the European Committee are required to respect the confidential nature of information presented as such by the THOMSON multimedia Chief Executive Officer or his representative.
Thomson-Dasa	FR	1995	Syndicats et Comités d'entreprise	The members and substitute members of the EWC shall be obliged to protect the confidentiality of company or business secrets made known to them as a result of their membership of the EWC and expressly identified by the management of SAS as confidential. This shall also apply after departure from the EWC. The obligation shall not apply to members of the national employees' representation bodies that have sent members to the EWC and are themselves subject to the obligation to maintain secrecy. This arrangement shall also apply, mutatis mutandis, to national experts who may be engaged for consultation by the members of the EWC on a case-by-case basis.
Thyssen	DE	04/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the Euro Works Council as well as any other participants at the meetings shall not be allowed to pass on to third parties any information expressly classified as confidential (in particular, business or trade secrets). This obligation shall continue even after termination of the period of office. This obligation to maintain secrecy shall not apply within the Euro Works Council and not vis-a-vis employee representatives who, in accordance with the laws prevailing in their own nation, are themselves obligated to maintain secrecy nor vis-a-vis employee representatives on the supervisory board nor to any experts consulted. However, in this context, expressed reference should be made to the commitment to confidentiality. The members of the Euro Works Council shall report in their home countries on the activities of the Works Council in accordance with national practice; they shall not reveal any confidential information nor business or trade secrets.
TNT	AUS	20/09/96	Syndicats d'un seul Etat	In order to promote a spirit of openness and a free exchange of views, all EWC members and all trade union officials present must agree not to divulge any information provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply even after the expiry of their term of office. Any violation of this provision shall be considered a serious breach of discipline.
Tomkins	UK	20/09 - 96	non précisé	The general purpose of these Forum meetings is to enable information relating to transnational issues to be distributed as widely as possible within Tomkins PLC. It is, however, recognised that Tomkins PLC has a responsibility not to release price-sensitive, or other confidential information, which, according to objective criteria, is of such a nature that its release would harm the functioning of one or more of the constituent companies of Tomkins PLC, or would be prejudicial to it, or would be in contravention of any national law or regulation applicable to Tomkins PLC operations. The objective criteria above include statutory or regulatory rules, including Stock Exchange rules, on disclosure of information applying to Tomkins PLC in whatever jurisdiction it carries on business. It is agreed that the minutes of the Forum will not contain any reference to any item which falls into any of the above categories. In order to maximise the spirit of openness and free exchange of views, all members attending attending any proceedings of the Forum must not misuse, or divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. This obligation will continue after the conclusion, for whatever reason, of their term of office or employment for as long as the information remains confidential. Any breach of this provision would be viewed as a serious disciplinary offence.
TOYOTA	JAP	10/07/96	Syndicats européens	To protect the business interests of the Toyota's European operations, the attendees of the Toyota European Forum, and the Advisor who may be assigned by the EMF will be bound by secrecy on information specifically presented as confidential. This obligation will continue even after expiry of the Membership mandate for as long as the information remains confidential. The obligation to observe confidentiality conforms with the National Law on Works Councils applicable in the country where the Representative Agent is located.
TRACTEBEL	BE	30/04/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Members of the social dialogue body are bound to respect a minimum of discretion with regard to the information they receive. Moreover, the employees' representatives and, when applicable, the experts, are not permitted to disseminate or use the information that has been sent out by central management and declared confidential. This prohibition remains valid even when the member's mandate on the social dialogue body has terminated.
TRELLEBORG	SV	10/06/96	Représentants de différents Etats	It is incumbent on Council members not to divulge information which is explicitly confidential. This also applies after completion of a delegate's term of office. Experts engaged by the Council are also covered by this rule.
Triumph International	CH	08/01/96	Syndicats d'un seul Etat	Members of the European Works Council shall use the confidential information concerning the TRIUMPH INTERNATIONAL Group passed or made available to them exclusively in the context of the fulfilment of their duties as members of the European Works Council and shall not communicate it to third parties. This obligation shall apply irrespective of their place of residence and shall also apply after the expiry of their term of office or their departure from the TRIUMPH INTERNATIONAL Group. The central management of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group shall have the right not to pass on information if, according to objective criteria, it could seriously jeopardize or harm the operations of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group or any of its individual companies.
TUI	DE	17/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The participants of the TUI European Forum shall, in their own way, inform the employees they represent about the subjects discussed at the meeting. Independent of this duty to pass on information, every participant of the TUI European Forum shall be obliged to observe strict confidentiality with regard to business and company secrets which are expressly described as such by the group management. Information shall only be provided by the employee representatives inasmuch as, on the basis of objective criteria, this does not jeopardise company and business secrets of the individual undertakings or of the TUI Group.
TULIP	DK	13/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Participants in the Works Council meetings are bound by secrecy to information which has expressly been provided to them in confidence.
UAP	FR	15/07/96	Syndicats d'un seul Etat	Each of the participants at the European Works Council for Information and Dialogue shall be under an obligation to treat the information they may receive with discretion if it is expressly stated that such information is confidential. This obligation shall continue even after the expiry of the term of office, as long as the information in question remains confidential.
UCB	Regent, 29/06/96	20/09/96	Représentants de différents Etats	The participants of the EuroForum shall apply the rules of confidentiality as laid down in Article 8, point 1 of the aforementioned Directive. Retaining information The Central

			Etats	Management of the UCB Group reserves the right, pursuant to the provisions of national legislation, not to inform employees' representatives in the UCB EUROFORUM of any piece of information, the disclosure of which may seriously impede the functioning of the Group or adversely affect any of the sites or subsidiaries, or could constitute an infringement of the stock exchange regulations or any other legal obligation.
Unilever	NL/ UK	20/09/96	Représentants de différents Etats	The employee delegation must maintain confidentiality (i.e. based on their national legislation or practices) on all business and company secrets which they learn in their capacity as representatives as well as on all matters designated confidential or whose confidential nature they ought to appreciate in the light of the confidentiality requirement being imposed. This also applies to third party experts. The duty of confidentiality shall not be terminated by cessation of their representative mandate or by cessation of the involved person's employment at the undertaking. Management shall not be obliged to provide information which would be prejudicial to the business interests of Unilever.
UNION MINIERE	BE	09/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Where the circulation of information in the prescribed form and within the specified time is likely to damage any company(ies) of the UM group, the General Management may waive the principle of compulsory notification in respect of confidential items, as provided for in the relevant Belgian legislation. As soon as the justification for this waiver ceases to exist, the General Management must pass on the information in question to the UM-ECC or the Bureau. The members of the General Management shall determine the kind of information to be considered as confidential. The employees' representatives acknowledge that, under certain circumstances, the information imparted may be confidential and, as a result, discretion will be called for in carrying out their task of providing information. These provisions also apply to experts and to the employees' representatives from the countries of Central and Eastern Europe in their capacity as observers.
Unisource	NL/SV	11/09/96	Syndicats de différents Etats	Employee representatives, guests and interpreters at all meetings shall not be authorised to reveal any confidential information which has been expressly provided as such to them. Except as otherwise specified by the Management, this obligation shall continue to apply to the persons referred to hereabove for an indefinite period of time and even after the expiry of their office. If confidential information is given, Management shall specify the reasonable grounds for the confidentiality and the duration of the confidentiality prior to dealing with the matter in question, unless such reasons are obvious. Management shall not be obliged to provide information which plausibly would seriously harm or be prejudicial to the functioning of UNISOURCE.
UNITED BISCUITS	UK	09/11/94	non précisé	In order to maximise the spirit of openness and free exchange of views, all members of the Council and any accompanying Trade Union Officials must agree not to divulge any information that is supplied to them on a confidential basis. This obligation will continue after the conclusion of their term of office. Any breach of this provision would be viewed as a serious disciplinary offence.
USINOR SACILOR	FR	17/01/94	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Without prejudice to the right of access to information, particularly economic, of staff representatives, the members of the European Group Committee shall be subject to an obligation of reserve with respect to the information which has been expressly communicated to them on a confidential basis, in accordance with the legislation in force in each of the countries concerned. This obligation shall remain binding on staff representatives, even after their term of office has expired, for such time as the information in question remains confidential.
VALMET	SF	27/06/96	Représentants de différents Etats	Members will be duty bound not to reveal information that has been declared confidential in a meeting.
Van Genechten	BE	20/09/96	Représentants de différents Etats	The Central Management shall indicate at meetings of the R.I.A.-V.G.E. which information is confidential. The representatives shall refrain from disclosing any confidential information which is expressly entrusted to them as being 'private and confidential'. This obligation remains applicable wherever the representative may be, even after the expiry of his term of office and his employment contract. The representatives do have the right to discuss this confidential information and consultation with the national consultation bodies.
VAN ROEY	BE	27/08/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Members of the European Works Council undertake to show discretion as regards the information provided and undertake not, under any circumstances, to disclose it outside the group. The confidential nature of information shall be stipulated in accordance with the procedure laid down in Royal Decree No 27 of 27 November 1973.
VANDEMOORTELE	BE	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	All employee representatives, as well as all others participating to the Forum meetings are strictly bound by secrecy and confidentiality in respect of all information which the Vandemoortele management provides to the Forum expressly described or stamped as confidential. Their obligation shall continue as long as such information remains confidential. Vandemoortele management shall be allowed to refrain from providing to the Forum information likely to seriously harm the functioning of or to be prejudicial to the Vandemoortele companies or which could contravene stock market regulations or other legal or contractual requirements. In case of dispute concerning the confidential or secret nature of information, the Belgian legislation shall be applicable.
VEBA	DE	01/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members and substitute members of the EWC shall be obliged to not reveal business secrets which have been made known to them as a result of their membership of the EWC, and which have been expressly identified by the employer as requiring the observance of secrecy. This shall also apply after their departure from the EWC. The members of the EWC shall report on the body's activity in their country of origin in accordance with the national practices. In doing so, they may not disclose any business secrets.
VF EUROPE	USA	20/05/96	Syndicats européens	Central Management is entitled not to provide Information of such nature that would be seriously prejudicial to any of the undertakings concerned or to any third party or contravene stock market regulations or other legislative requirements or which could seriously harm the functioning of the European Consultation Committee. Employees' Representatives must not disclose, at any time, even after the expiry of their mandate. Information that has been expressly provided to them in confidence until it has been officially cleared. Such obligation will survive the expiry date of the Agreement. The secretary of the European Consultation Committee and Secretary of the Select Committee will be responsible for drafting the minutes of the meetings of the European Consultation Committee and Select Committee subject to the confidentiality provision of this Agreement. The minutes will be drafted in English and will be agreed upon and signed as such by the Central Management and the Employees' Representatives on the European Consultation Committee/Select Committee. The original of the minutes will be kept at VF Europe. A copy of the minutes will be issued to the Employees' Representatives and Local Management within 15 calendar days of the meeting. E) Reporting back Central Management and Employees' Representatives will be jointly responsible for assuring by any appropriate means the reporting back of the contents of the meetings to the Employees through the local Information and Consultation bodies, if any.
VHB	DE	17/09/96	un représentant mandaté	Given the nature of the information submitted for consultation within the F.C.P., its members are expressly obliged to observe discretion as regards information given to them in confidence. This obligation shall persist for people within the F.C.P. even after the expiry of their term of office, as long as the information remains confidential.
VIAG	NL	20/07/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Representatives of labor promise not to reveal or to make use of any company and trade secrets that they learn of during the information and dialogue procedures and which have been explicitly pointed out as such by management.
VILLEROY & BOCH Ag	DE	06/07/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	All delegates to the European Works Council shall be subject to the duty to observe secrecy with regard to those items of information expressly designated by the Employer as confidential.
VOITH	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the European Forum shall be obliged to not reveal trade and business secrets which have come to their knowledge because of their membership of the European Forum and which have been expressly identified by the Group management as requiring the maintenance of secrecy. Such obligation shall continue after the members have left the European Forum.
VOLVO	SV	27/09/96	Syndicats de différents Etats	When confidential information is provided by the Management to the VED or working group, such information will not be disclosed to any third party prior to the agreed dates. This obligation shall continue to apply both to VED members and co-opted members even after the end of their mandates.
WARTSILA DIESEL	SF	21/05/96	non précisé	Members of the Company Council, as well as experts and other participants present at the meetings, are not authorized to reveal any information which has been expressly provided to them in confidence. The obligation of confidentiality shall remain in force even after the expiration of the term of the member in the Company Council.
Wella	DE	29/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Members and deputy members of Euro-Forum are prohibited from making available to a third party any company and professional secrets which have become known to them in the course of their membership of Euro-Forum and which are expressly designated as secret by the employers. This shall also apply after they have ceased to be members of Euro-Forum. Any expert assigned by Euro-Forum shall also be subject to the same obligation to secrecy. This obligation to secrecy shall not apply among members of Euro-Forum nor among company employee representatives who are also under obligation to maintain secrecy in accordance with the laws of the relevant country, nor to employee representatives in the supervisory board. Members of European works council shall report in their home countries on the activities of Euro-Forum in accordance with national customs. They shall under no circumstances reveal company secrets when doing this.
Whirlpool	USA	11/09/96	Représentants de différents Etats	a) Confidentiality of Information The employee representatives in the WEEC shall be bound by a duty of confidentiality which will be specifically mentioned or pointed out during the meeting. This obligation shall continue to apply, even after their term of office has expired. b) Withholding of Information The management shall not be bound, under the conditions and limits laid down by the legislation covering this Agreement, to disclose confidential information, when such disclosure would be prejudicial to the Companies or would contravene stock market regulations or other legislative requirements.
WIENERBERGER	OS	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The members of the European Forum promise not to reveal any information communicated to them in the context of their activity in the European Forum or a meeting of the European Forum. Such obligation shall apply universally, and shall also continue to apply after the end of the term of office as member of the European Forum and/or after termination of the employee's employment contract. It shall also apply in addition to any other obligations regarding compensation for any damage caused as a result of violation of this confidentiality clause. The board of directors of WBI shall be entitled to withhold information the dissemination of which could harm the Wienerberger Group or one of its companies, or the disclosure of which is a violation of national or Community law. The members of the European Forum shall have the right to speak freely during the meetings without having to fear sanctions.
Wilhelm Böllhoff	DE	26/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	All delegates to the Europe Forum shall be subject to the obligation to protect the confidentiality of such information as can be recognized as requiring that it be kept confidential, and/or which is expressly identified by Böllhoff as confidential. It shall be prohibited to reveal such information. This obligation to protect confidentiality shall also continue after the expiry of the term of office and after departure from the Böllhoff companies. This shall not apply to employees' representatives

			groupe d'un seul Etat	who themselves are obliged to protect confidentiality in accordance with the prevailing law in their respective country, employees' representatives on the board of directors and establishment-level arbitration committees, and joint dispute resolution proceedings.
Winterthur	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	a) The members of the European Forum Winterthur are not authorized to reveal any information which has expressly been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply, wherever these members are, and even after the expiry of their work contract. The duration of the confidentiality will be specified. b) Information not revealed The Management has the right to keep confidential, under the conditions laid down by the national legislation, any information of which the disclosure would seriously harm the functioning of the Group Winterthur, her companies or unities, or could constitute a breach of the stock exchange regulations or other legislative obligations.
WMX	USA	21/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	All Employee Representatives and other persons attending any meeting of the EWC at their request shall not divulge to any other person confidential or commercially sensitive information which is provided by any member of the WMX Group on a confidential basis. All persons attending any meeting of the EWC undertake not to enter into any transaction which, due to the information obtained by virtue of their membership of the EWC or their attendance at any EWC meeting, would be in breach of the insider trading laws of the applicable member state of the EEA or the United States for trades executed on the New York Stock Exchange.
Zehnder	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	Matters, the revealing of which would jeopardize the Company's operational and business secrets, shall not be part of the information and consultation procedure. Whether a specific matter concerns an operational or business secret shall be decided on by Company Management after duly assessing the relevant circumstances.
ZENECA	UK	20/12/95	Syndicats d'un seul Etat	Members of the European Consultation Committee must not reveal to any Third Party or use for personal gain any information which has been provided to them in confidence. This obligation continues to apply to the foregoing even after the expiry of their terms of office. The Company is not obliged to provide members of the Committee with information which, according to objective criteria and/or statutory or procedural limitations, would seriously harm the functioning of the Company's undertakings or would be prejudicial to them.
ZUMTOBEL	OS	10/07/95	Comité d'entreprise de différents Etats	All delegates to the European Forum shall be subject to a duty of secrecy with respect to those items of information expressly named or described by the employer as confidential. All delegates to the European Forum shall fulfil their duty as representatives of the employees of their company and country and shall act for the benefit of their workforce and the Group.
Zurich	CH	17/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	As far as confidential information is not involved, important items of the agenda and their main content shall be summarized in a joint communiqué by employee and employer delegates which to the extent required, shall be translated into the respective countries' languages. In order to inform, as far as possible, all European employees, in particular also those not delegating their own representatives to the ZICF, the employee representatives shall then pass on and disseminate this communiqué and other relevant information by suitable means to the various European employee representatives and the contact persons referred to in Art. II.1. The respective local managements shall make available the time and means required to allow ZICF members to inform other employee representatives and employees on the information and consultation taking place within the ZICF. 2. Information expressly designated by employer delegates as confidential may only be passed on to local employee representatives in the various countries.

ANNEXE 20 : ARTICLE 6 / CONFIDENTIALITÉ

ABN/AMRO	NL	12/12/97	GSN	Members of the ESC and their deputies are duly bound to observe discretion with regard to information imparted to them expressly as being confidential. This obligation shall continue to apply to the members and their deputies even after the expiry of their term of office, as long as the information remains confidential, regarding to ABN AMRO.
Air France	FR	25/11/97	GSN et syndicats nationaux	The members of the CGEAF as well as the expert referred to in Article 10 have a general obligation to treat all documents or information provided as such by the Management of the Air France Group with discretion and confidentiality. Moreover, all confidential documents or information shall be clearly marked 'Confidential'.
Akzo Nobel	NL	20/02/97	GSN	The Forum delegates shall not be entitled to disclose any confidential information. Before any confidential information is communicated to the Forum, the Coordinating Committee or the delegates, the management may from time to time call on the delegates concerned to confirm that that information will not be communicated to third persons (with the exception of the other delegates) up to a certain point in time. However, a request of this nature shall require prior discussion between the management and the Coordinating Committee. Where persons fail to comply with this requirement, measures shall be taken accordingly at the national level pursuant to national legislation and the rules pertaining to employment contracts in force in the country concerned. Akzo Nobel N.V. is entitled to refrain from communicating any information to the Forum, the Coordinating Committee or the delegates which, according to objective criteria, might damage the interests of Akzo Nobel N.V. and/or one of the other companies in the AkzoGroup or which might constitute infringement of stock market rules or of other provisions.
AMOCO	BE	26/01/98	GSN	Information will not be provided when its nature is such that its disclosure could be seriously prejudicial to any of the Amoco Subsidiaries concerned or would contravene any confidentiality obligation to another company, legislation or stock market regulations.
Bilia AB	SV	26/09/97	GSN	The common objective is that discussion in the European Works Council should be as open as possible. However, there could be occasions when discussions in the Works Council must be kept confidential due to stock market regulations, or for business or other reasons. If there are valid reasons, the company can demand that the Works Council members protect the confidentiality of specific information. Expert advisors who provide assistance in connection with the activities of the Works Council are also bound by the obligation to maintain confidentiality in the instances described above. Members of the European Works Council who violate their obligation to maintain confidentiality may be banned from further participation in Works Council deliberations.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	GSN et syndicats nationaux	Members of the Council and the Liaison Committee, as well as the experts who assist them, shall not be authorised to divulge to third parties any information which has been expressly communicated to them as confidential. This obligation shall remain in force after termination of their mandate. Any infringement of this rule shall be sanctioned in accordance with relevant national legislation currently in force.
Bosch	DE	29/04/98	GSN	The meetings stipulated in this Agreement shall not be public. If particular information is expressly labelled confidential, it may not be passed on to third parties, including following the expiration of a mandate. It may not be used vis-a-vis local staff representatives prior to a date which may be named. The obligation to maintain confidentiality shall also apply to experts, interpreters and local staff representatives.
BURDA-Holding	DE	09/02/98	GSN	The members and deputy members of the EWC shall be required to refrain from communicating to third persons any information which they have acquired by virtue of their membership in this body and which has been classed expressly by the group management as classified. This shall also apply after they cease to be members of the EWC. Any trade union experts and experts whom the EWC calls in shall likewise be bound to observe secrecy. The obligation to observe secrecy shall not apply in respect of members of the EWC or employee representatives in the company who themselves are required to observe secrecy according to the law in force in their respective countries or with respect to employee representatives on the supervisory board, settlement boards and arbitration procedures.
BURMAH CASTROL	IR	12/05/98	GSN	Members of the BCEF shall not reveal any information expressly provided in confidence. Management may withhold any information from the BCEF which it claims is commercially sensitive where it can be shown that the disclosure would be likely to prejudice significantly and adversely the economic or financial position of Burmah Castrol or breach statutory or regulatory rules. Disputes about the confidentiality of information will be dealt with in accordance with the procedures set out in the Irish "Transnational Information and Consultation of Employees Act, 1996". Where an individual or group of Representatives of Employees do not wish to be party to the receipt of confidential information, they may leave the meeting for the duration of the discussion on these matters. Confidentiality remains binding even after such time as an individual ceases to be a member of the BCEF or to be employed by Burmah Castrol. Any breach in confidentiality will result in the immediate removal from the BCEF of the person(s) responsible. Additionally, serious breaches in confidentiality will be dealt with through the relevant Burmah Castrol disciplinary procedure and/or regulations set out in national law.
CADBURY CONFECTIONERY STREAM	IR	01/05/97	GSN	There will be occasions when, for reasons of commercial confidentiality, the full discussions of the meeting cannot be disseminated outside of the Forum. On these occasions representatives are bound by a duty of confidentiality and are not free to disclose certain information outside the Forum. This duty lasts beyond the date of expiry of the representative's mandate. Information which is confidential shall be clearly stated to be confidential and must not be disseminated outside the Forum. Any representative of the Forum who breaches this duty of confidentiality will be dealt with in accordance with each business' own rules and procedures covering the above and any applicable national legislation. The company has the right to withhold information which is considered commercially sensitive and the communication of which would damage the business.
Caradon plc	BE	20/12/96	GSN à représentation partielle	Caradon will not divulge to members of the CEF any information which is regarded as confidential when its nature is such that, according to objective criteria, it would seriously harm the functioning or performance of Caradon Operations in Europe or would be prejudicial to them or where such disclosure would be in breach of statutory or regulatory rules. The members of the CEF will maintain the security of all information identified as sensitive. Where an individual or group of employees do not wish to be party to the receipt of sensitive information, they may leave the meeting for the duration of the discussion of these matters. All other information which is made available at the CEF is suitable for onward communication to Caradon employees. Confidentiality remains binding even after such time as an individual ceases to be a member of the CEF or an employee of a Caradon Operation. Any breach in confidentiality will be dealt with in line with the national laws and practices of the country of employment of the individual involved. Under no circumstances will members of the CEF communicate any matter concerning CEF meetings to the press or other similar outside agency without the prior agreement of the Chairman of the CEF.
CATERPILLAR	BE	3/04/1998	Syndicats européens et Syndicats nationaux	European Works Council members may not disclose to outside parties information communicated to them because of their mandate and which are specifically and under written form qualified as confidential by Central Management. This restriction applies even after any subsequent expiry of any member's terms of office. The experts shall also respect this duty as well as personnel representatives as defined in Art. 7.5.
Ciba Specialty Chemicals	CH	19/05/98	GSN	Management shall encourage open communication at the CEF meetings. All members and any experts who assist them are bound to secrecy in respect of all information which Ciba Specialty Chemicals describes as confidential whether in writing or oral.

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports entre autonomie collective et hétéronomie
European University Institute

Coca Cola	USA	27/03/98	GSN	a) Confidentiality of Information The members of the CCCF shall be bound by a duty of confidentiality as regards to any information which has been provided to them expressly in confidence. This obligation shall continue to apply, even after their term of office has expired and the information concerned has not yet become public. b) Withholding of Information CM shall not be bound, under the conditions and limits laid down by the legislation covering this Agreement, to disclose confidential information, when such disclosure would be prejudicial to the Group or would contravene stock market regulations or other legislative requirements.
COMPAGNIE LAITIERE EUROPEENNE	FR	19/02/97	Syndicats nationaux	The members of the European Group-Level Works Council are obliged to protect professional secrecy as regards all information of a confidential nature provided as such by the Chairman of the European Group-Level Works Council or members of the employers' delegation.
Dalgety	IR	28/02/97	GSN	Members of the DEF shall not reveal any information expressly provided in confidence. Management may withhold any information from the DEF which it claims is commercially sensitive where it can be shown that the disclosure would be likely to prejudice significantly and adversely the economic or financial position of Dalgety or breach statutory or regulatory rules. Disputes about the confidentiality of information will be dealt with in accordance with the procedures set out in the Irish "Transnational Information and Consultation of Employees Act, 1996". Where an individual or group of Representatives of Employees do not wish to be party to the receipt of confidential information, they may leave the meeting for the duration of the discussion on these matters. Confidentiality remains binding even after such time as an individual ceases to be a member of the DEF or to be employed by Dalgety. Any breach in confidentiality will result in the immediate removal from the DEF of the person(s) responsible. Additionally, serious breaches in confidentiality will be dealt with through Dalgety disciplinary procedure and/or regulations set out in national law.
Dayco	USA	10/12/96	GSN et syndicats européens et nationaux	Members of the Council and any experts who assist them during the Meetings are obliged not to transmit to third parties any confidential information that they have had access to in their position as EWC members or participants to the Council Meetings. The Group Management may expressly describe some information as confidential; in such a case the above stated obligation shall continue to apply, unless the EWC disagrees with it. In this particular instance, the legislative provisions and the agreements in force between the parties will be applied. The secrecy obligation for the members of the Council and the experts will be valid also after termination of their commission.
DELTA plc	UK	08/07/97	GSN	Delta Group wishes the DEC to operate in a spirit of openness enabling a free exchange of views. In order to support this, all Employee Council Members attending meetings of the DEC agree not to divulge any information which is designated as, and supplied on a confidential basis. This obligation continues after the conclusion of Employee Council Members' terms of office or employment, for as long as the information is deemed confidential by Delta. Any proven breach of this provision may lead to the individual being excluded from DEC meetings and may be viewed as a serious disciplinary offence. Third parties, who are not Delta Group employees will be required to sign a formal undertaking to Delta not to misuse or divulge information that is supplied to them. Any breach of this provision could lead to civil or other action by Delta Group. It is accepted that Delta has a responsibility not to release price sensitive or other confidential information, which according to objective criteria is of such a nature that its release would harm the functioning of Delta Group, or would be prejudicial to it, or would be in contravention of any national laws or regulations applicable to its operations. These include statutory or regulatory rules, including Stock Exchange rules, on disclosure of information applying to Delta in whatever jurisdiction it carries on business. Consistent with the intent of Paragraph 6.1, it is the intention of Delta that the DEC operates in a spirit of openness. However, any written or oral reports provided to or emanating from the DEC may under no circumstances be released to the media or otherwise outside of Delta without the express written consent of the Management Co-ordinator.
DUNI	SV	21/05/97	GSN et syndicats nationaux	The purpose of setting up the DEWC is to improve the employees' right to information/consultation and so that the members can disseminate information about what is discussed at the meetings. An open and meaningful dialogue, however, requires certain information which is of a sensitive nature for the company to be dealt with in a responsible way. In such cases Group management may therefore stipulate that the members of the DEWC and experts maintain confidentiality. This confidentiality applies as long as the information is relevant and it continues to apply to members even after the expiry of their term of office.
GE Power System	USA	11/11/97	GSN	The EWC representatives, their deputy representatives and the experts can not disclose any information that is provided them as confidential from the Central Management. This obligation holds also after the end of the mandate. For this section reference shall be made to article 11 of the 6 November 1996 Italian Interfederative Agreement applies.
GENERAL ELECTRIC PLASTICS	NE	29/04/97	GSN	With respect to the provision of information, the Central Management may impose a requirement of confidentiality if there are reasonable grounds to do so, including but not limited to situations where company proprietary information and/or trade secrets will be distributed to the representatives of the EWC and the Select Committee. In case the Central Management intends to impose confidentiality on EWC representatives (including the Select Committee), the Central Management shall issue a statement to such representatives as early as possible and in any event prior to the discussion and/or the distribution of the confidential information concerned, indicating the grounds for imposing confidentiality, the type of information to be covered, for how long the confidentiality applies and whether there are any persons with regard to whom such confidentiality does not have to be maintained. No confidential information may be supplied to an outside expert unless the expert signs a confidentiality agreement in a form acceptable to GEPE. Breach of Confidentiality Any representative of the EWC who breaches his or her obligations under Section 8.1 of this Article in such a way that it may damage GEPE or one of its subsidiaries concerned may be forced to resign as a EWC representative. In such a situation, GEPE may also take whatever action it deems appropriate under applicable law against the EWC representative or any expert who violates confidentiality obligations under either this Agreement or any separate confidentiality agreement. GEPE reserves the right not to transmit information when its nature is such that the disclosure of such that information would seriously harm or be prejudicial to the functioning of GEPE and/or the subsidiaries concerned.
Generali	IT	1998	GSN et syndicats européens	The European Works Council members, as well as the experts assisting them, shall be bound by confidentiality in respect of any information which has expressly been provided to them in confidence. This obligation of confidentiality shall continue to apply even after the expiry of their term of office.
Glaxo Wellcome	NL	25/06/97	GSN	The Company will not be obliged to disclose information if that disclosure would plausibly cause serious harm to, or be prejudicial to the functioning of, the Company. If an agenda item is suggested by Employee Representatives which would involve the disclosure of such information, that item will not be placed on the agenda. The Management Representatives on behalf of the Company will state in advance of the relevant meeting the reasons for their refusal to include the item in the agenda. 9.1 Confidentiality must be observed with regard to business and corporate information which is expressly provided to Employee Representatives and experts in confidence. 9.2 The Employee Representatives and any experts that are consulted must agree to be bound by the provisions outlined in section 9.1. 9.3 Breach by an Employee Representative of his or her obligations under this section may result in exclusion from further participation in the Forum.
Global One	BE	04/09/97	GSN	Employee representatives, alternates, observers and experts shall be subject to the obligation to maintain the confidentiality of information provided to them in accordance with the provisions established by Belgian law. They shall not reveal any information to other employees or third parties which has expressly been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply after they cease to act as an employee representative or expert for whatever reason provided that the information has not become public in the interim. Any breach of this obligation by a member of the EEF will be viewed as a serious disciplinary offence. Management shall not transmit to the employee representatives any information which might seriously harm the functioning of Global One or its commercial interests, would be prejudicial to any Global One entity or would contravene stock market regulations or other applicable legislation.
HEINEKEN	NL	30/10/97	Syndicats européens	1. EWC members, persons holding a quality seat and experts must maintain confidentiality concerning all business and company secrets that they acquire in this capacity, as well as all matters whereby confidentiality has been imposed on them, or whereby the confidential character should be understood because of the imposed confidentiality. 2. The executive committee is not required to issue information if it is reasonable to expect it will hinder or damage the functioning of Heineken. If there are reasonable grounds, the executive committee can impose confidentiality on certain information. Notification must be provided, if possible in advance of the relevant event: of the grounds for imposing confidentiality, which written or verbal information is subject to confidentiality, for how long the confidentiality will apply, and whether there are other persons party to this confidentiality. 3. Except in cases of where they are subject to confidentiality, the members of the EWC will inform the trade union representatives, or all employees of the relevant company if there are no trade union representatives, on the content and the results of the information and consultation that has taken place during the Forum meeting.
Hennes & Mauritz AB	SV	18/06/97	Syndicats européens	The management of H & M Hennes & Mauritz AB may prescribe an obligation to secrecy for the members of the Council and experts if deemed necessary in the best interests of the Group. A member of the Council, who has received information on behalf of the EWC under the obligation of secrecy, may anyway transmit that information to other members of the EWC and any experts engaged by the Works Council; the right to pass on such information is subject to informing the recipient of the obligation of secrecy. In such cases the obligation of secrecy applies also to the recipient.
IMATRAN VOIMA OY (IVO)	SF	25/04/97	GSN	The Group management may, upon discretion, declare confidential some item or piece of information discussed at a Forum meeting; such items are not to be included in the memorandum prepared and published of the meeting. The Forum members are obliged to observe the confidentiality clause.
Impress	NV	19/05/98	GSN	The members of the EWC shall be required not to pass on company secrets, which they encounter in their capacities as members of this committee and which the employer emphatically considers confidential, to third parties. This shall remain in effect after they have left the EWC. Experts called in by the EWC shall similarly be subject to this confidentiality requirement. The confidentiality requirement shall not apply within the EWC, nor to internal employee representatives who are subject to confidentiality requirements in their respective countries, or to employee representatives on the supervisory board and conciliation boards. Company secrets are facts that relate to the technical or economic activities of the corporation, which are only known to a limited number of persons/therefore, not generally known/in accordance with the expressed desire of the senior management of Impress Metal Packaging Group BV should be treated confidentially in the interests of the company or the corporation. Examples: customer files, data about technical procedures or defects in goods produced, sales plans, calculations, on-the-job inventions, engineering drawings, etc.
INGERSOLL-RAND	USA	17/10/97	GSN	10.1 The Company wishes the Council to operate in a spirit of openness enabling a free exchange of views. In order to support this all representatives attending the meetings agree not to misuse or divulge any information which is supplied on a confidential basis. This obligation continues after the conclusion, for whatever reason, of Employee Council Representatives terms of office or employment, for as long as the information remains confidential as deemed by the Company. Any proven breach of this provision will lead to the individual being excluded from all figure Council meetings and will be viewed as a serious disciplinary offence which may be dealt with in accordance with national/local laws and procedures in the representatives country of employment. 10.2 Consistent with the intent of 10.1, it is the intention of the Company that the Council operates in a spirit of openness. However, any written or oral report designated as confidential provided to, or emanating from, the Council may not be released outside of the company without the express written consent of the President of Ingersoll-Rand Europe. 10.3 It is accepted that the Company has a responsibility not to release price sensitive or other confidential information, which according to objective criteria is of such a nature that its release would harm the functioning of the Company or would be prejudicial to it, or would be in contravention of any national law or regulations applicable to its operations. The objective criteria include statutory or regulatory rules, including stock exchange rules, on disclosure of information applying to the Company in whatever jurisdiction it carries on business. 10.4 It is specifically and exclusively the Company, its subsidiaries and joint ventures may be subject to regulations which have an effect on the confidentiality of information including but not limited to US Federal and state securities laws and the rules of the New York

				Stock Exchange. Neither the Company, its Subsidiaries and joint ventures nor its management shall have any obligation under this Agreement to provide confidential and/or price sensitive information which might be in breach of any such regulations. 10.5 It is accepted that no expert will be invited to attend Council meetings who has advised employees in competitor companies. The Council Coordinator will provide the Coordinating Committee with a list of competitor companies prior to the invitation of any expert to attend meetings. 10.6 Third parties, who are not Company employees will be required to sign a formal undertaking to the Company neither to misuse or divulge any information that is supplied to them at meetings. Any breach of this provision could lead to civil or other action by the Company.
JOHNSON & JOHNSON	USA	28/11/97	GSN	If the Company decides to disclose information to employee representatives and experts which is of a confidential nature, that information in these circumstances shall remain confidential and accordingly not be divulged or reflected in the minutes. Attendance at those Council meetings as well as Council membership places on all the obligation to observe strict confidentiality in connection with all Company and business secrets in conformity with the national law applicable.
KNP BT Packaging	NL	13/05/97	GSN	The members of the European Works Council and the experts assisting them may not reveal information expressly communicated to them as being confidential in nature in accordance with the relevant national statutory legislation (the legislation of the EU country concerned shall prevail). This obligation shall also continue to obtain after the end of their membership of the European Works Council. Protection of Confidentiality Insofar as possible, prior to a specific topic being taken up, the following shall be specified: the reason for imposing the maintenance of secrecy, the duration of the maintenance of secrecy, the data involved, as well as the persons (management level) and co-determination bodies (central works councils and works councils) with respect to whom the maintenance of secrecy does not have to be observed. Failure to comply with the obligation to protect confidentiality, by the European Works Council as such and/or based on an individual consideration of a participating member of a European Work Council as such and/or based on an individual consideration of a participating member of a European Works Council, shall mean that the management of KNP BT Packaging shall not provide the information concerned.
Konecranes International Corporation (KCI)	SF	02/10/97	GSN	The joint objective is to hold discussions in the EWC and its Working Committee that are as open as possible. In certain instances, however, discussions in the EWC must be kept confidential under the provisions of securities market regulations or for commercial or other reasons. Consequently KCI can determine that there is an obligation for EWC members and experts to observe confidentiality in separately notified matters. An EWC member who breaches the obligation to observe confidentiality can be prohibited from further attendance of EWC meetings.
Lexel	DK	19/11/96	GSN et syndicats européens	1. The management shall be entitled to instruct representatives to observe confidentiality in specific cases with respect to confidential information concerning corporate matters which may come to their knowledge. The representatives are under obligation to observe strict confidence about matters which the management has informed them are confidential and for the representatives' own information only. 2. The above duty of confidentiality shall continue in effect after the representative has left the Group, but shall not apply to matters that have been made public by the management before that date. 3. If it is proven that a representative has committed breach of his/her duty of confidentiality in a specific case, although specifically advised by the management that the matter was confidential, legal action may be taken against the said representative under Danish law. 4. The management may omit passing on information to the representatives in the EWC and the executive committee if necessary in order to safeguard the company's interests and disclosing it could be detrimental to or damage the company. In addition, the management is under obligation to withhold such information as may not be disclosed by law.
Lucas Varity	UK	21/11/97	GSN	10.1 Employee representatives shall not misuse or divulge any information which is supplied on a confidential basis. This obligation continues after the conclusion, for whatever reason, of the employee representative's term of office or employment, for as long as the information remains confidential as deemed by the Company. Any proven breach of this provision may lead to the individual being excluded from all future Committee meetings and will be dealt with in accordance with national and/or local laws and procedures in the representative's country of employment. 10.2 It is accepted that the Company has a responsibility not to release price sensitive or other confidential information which according to objective criteria is of such a nature that its release would harm the functioning of the Company or be prejudicial to it, or would be in contravention of any national law or regulations applicable to its operations. The objective criteria includes statutory or regulatory rules, including stock exchange rules, including stock exchange rules, on disclosure of information applying to the Company in whatever jurisdiction it carries on business. 10.3 Consistent with the intent of this agreement, it is the objective of the Company that the Committee operates in the spirit of openness and the Company will not abuse its rights with regard to paragraph 10.2 by unnecessarily withholding information. To this end the Company will wherever possible ensure that the provision of information to the Committee will be as full as is practicable. However, any written or oral reports provided to, or emanating from, the Committee may under no circumstances be released to the media or otherwise outside of the Company.
MERITOR	USA	20/01/98	GSN	All Confidential information will be provided to Forum members in accordance with Article 8 of the Directive.
MONSANTO	BE	Jun-97	GSN	The members of the Assembly shall be bound by an obligation of confidentiality with regard to the information which has been communicated by the Company in confidence. Such obligation will be in line with the applicable legislation in the countries of the respective members. Without prejudice to the above obligation of confidentiality, Management and the Employee Representatives can use the agenda and the minutes for communication purposes. Any communications to the employees by the Employee Representatives with regard to the Assembly will be made in association with the head of their respective location as per local practice.
NAG	AUS	29/07/97	GSN	There will be times when, for commercial and competitive reasons the full discussion of the Council cannot be communicated outside of the Council meeting. Information or discussion which is confidential will be clearly stated to be confidential and not for dissemination outside of the Council. In such cases Council members will be obliged to keep such information confidential and this requirement will remain, even after the individual's terms of office has expired and unless and until the information is no longer classified as "confidential". Any Council member who breaches this duty of confidentiality will be dealt with in accordance with each business unit's own rules and procedures covering such breaches and any national legislation which applies. Central Management reserves the right not to disclose any information which is considered sensitive and the communication of which would jeopardise the Group's competitive position or ability to comply with Stock Exchange or other national or international regulations.
Nortel	IR	04/09/98	GSN	The Forum shall operate in an environment to encourage a free exchange of views and opinions to be expressed. In order to support this all representatives attending Forum meetings agree not to misuse or divulge Confidential Information. This obligation continues after the conclusion, for whatever reason, of employee representatives' terms of office or employment, for as long as the information remains confidential, as deemed by Nortel. Any proven breach of this provision will lead to the individual being excluded from any further participation in Forum meetings and will be viewed as a serious offence according to the procedures and law applying to the employee representatives' place of employment. It is accepted that the Company has an obligation not to release price sensitive or other confidential information, which Nortel reasonably believes, is of such a nature that its release would harm the functioning of Nortel, or be prejudicial to it, or is in contravention of any national law or regulations where it has operations. The objective criteria includes statutory or regulatory rules, including stock exchange rules, on disclosure of information applying to Nortel in whatever jurisdiction it carries on business. Whilst it is the intention of Nortel that the Forum operates in an environment to encourage a free exchange of views and opinions to be expressed, no written or oral reports arising from the Forum may be released outside of Nortel without the express written consent of the Forum Secretary. Any expert or advisor selected by the employee representatives must (i) agree to be bound by all the terms of this agreement and (ii) Confirm in writing that they do not also advise business competitors of Nortel. Nortel will provide a list of those business competitors to the employee representative's Co-ordinators.
Novartis	CH	25/02/98	GSN	In line with Novartis' vision and values, Management encourages open communication. However, all participants as well as external experts are bound to secrecy in respect of all information Novartis designates as confidential. This confidentiality is not mandatory within the NEF and in communication with national works council members of Novartis companies who are, according to national law, bound to secrecy as well. The members of the NEF report about the NEF to the employees of their companies according to national law. They are bound to secrecy in respect to all information which Novartis designates as confidential.
Philips	NL	22/11/96	GSN	Prior to providing, information to the Employees' Representatives which is of a confidential nature, the Management may request the Employees' Representatives on a case-by-case basis to confirm that such information shall, until a specified date or until further notice, not be provided to any third party (not including, other Employees' Representatives). The Management shall consult with the Committee prior to making such request.
Pirelli	IT	03/11/98	GSN	In the event that the Headquarters provides confidential information, it will indicate the terms and conditions under which such information will be disclosed.
REPSOL	ES	29/04/98	GSN	The members of the Forum are obliged to keep secret any information transmitted to them in confidence.
SANTASALO-JOT	SF	16/03/98	GSN	The members of the Works Council and committee, and others who may participate in the meetings, shall be obliged until a specified point in time to keep secret information specially declared by the Group management as secret. Such obligation shall also continue to apply after their departure from the Works Council.
SARA LEE / Douwe Egberts	USA	17/02/97	GSN	Every Employee Representative, and any expert and observer involved by the EWC, shall maintain the confidentiality of any "Confidential Information" that is provided to him by SLDE or the Management during the Information or Consultation procedures. Confidential Information being all information (i) that is designated confidential by SLDE or by the Management (orally or in writing) prior to releasing it, or (ii) that by virtue of its nature must be regarded as confidential. Release from the obligation in this Article will be granted in the case that and to the extent that Confidential Information is known in the public domain, or becomes known in the public domain legitimately. If in doubt of his obligations under this Article, the (member of the) EWC is advised to require from Management its prior written approval to disclose specific confidential information to (certain) third parties. SLDE may require from experts, observers and the like that a confidentiality agreement be signed before information is given. All parties to this Agreement acknowledge that compliance with the above confidentiality obligations are of the utmost importance. If any Employee Representative is found to have breached this confidentiality obligation, the Employee Representative may be excluded by the Management from further participation in the Information and Consultation procedure set out in this Agreement, and he will be liable/in accordance with the laws of that Employee's country of employment to appropriate action.
SmithKline Beecham	UK	14/05/98	GSN et syndicats européens	SB believes that a full and open dialogue adds great value to the process of consultation and intends to pursue such a policy whenever possible. However in a highly competitive business environment certain information if revealed can cause substantial damage to the company. In view of this, and although the company will seek to minimise these, there may be occasions when the company will decline to give information which it considers to be highly sensitive. The Company may provide information to the Forum which it considers to be of a confidential nature. Whenever confidential information is to be given to the Forum the company will so notify the Forum representatives and require that the information remains confidential. Information of this nature will not be reflected in the minutes.
Stagecoach Group	SV	06/04/98	GSN et syndicats nationaux	EWC sessions shall be deemed "open" unless the topic is identified as confidential by the chairman. Information will be confidential primarily if it is commercially sensitive. The chairman is entitled in specific cases and under the conditions and limitations laid down by law governing the agreement: (a) not to submit information to the EWC; and/or (b) to declare certain information confidential to the EWC; when its nature is such that it would harm the functioning of the undertakings concerned or would be prejudicial to them. The chairman's decision on which information is confidential shall be final and conclusive. If information is identified as confidential by the chairman, he shall inform the EWC members and any expert

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94/45/CE - réflexions sur les rapports

				attending the meeting who shall be bound by a duty of confidentiality and shall be obliged not to disclose the information in question outside the EWC meetings without the permission of the chairman. This obligation continues beyond the date of expiry of the workforce ; representatives' or expert's term of appointment with the exception of information which is or becomes generally known or which has come or comes to the general knowledge other than through the 1 workforce representatives' or expert's breach of this article. Workforce representatives or experts who breach the obligation of confidentiality shall be prohibited from further participation in the proceedings of the EWC and, in the case of workforce representatives (other than union representatives as defined in clauses 4.6 and 4.7), such breach may be subject to sanction by his employer who may decide to terminate his employment in accordance with the appropriate national legislation and may lead in the case of all workforce representatives to civil proceedings for any loss and/or damage which results from the breach of these confidentiality obligations.
SWEDISH MATCH	SV	09/10/97	GSN et syndicats européens	The members of the EWC and their deputies, as well as the experts and observers they call upon must not under any circumstances disclose information which they have been given in confidence. All confidential information provided by SWEDISH MATCH must be treated as such in accordance with the practices of the undertaking and may not be disclosed. This also applies to the minutes which must be drawn up in accordance with point 5.8 of this agreement. The chairman shall decide, after consulting the vice-chairman, what information should be considered confidential. The obligation to observe confidentiality shall persist even after the expiry of the term of office of EWC members and their deputies. This also applies to experts and observers who have completed their mission.
Vogel & Noot	OS	20/05/98	GSN	The members of the European Works Council, their substitutes and the experts supporting them shall be obliged under Section 204 of the Labour Constitution Act to protect the confidentiality of all trade and business secrets which they have learned in the exercise of their office. This shall also apply after their departure from the European Works Council. The obligation to maintain secrecy shall not apply within the European Works Council, with respect to local employees' representatives who are themselves obliged to maintain secrecy under the respective national laws, and with respect to employees' representatives on the supervisory board, before establishment-level arbitration committees, and in joint dispute resolution proceedings. The members of the European Works Council shall inform the employees' representatives of the establishments and companies of Vogel & Noot Holding AG about the activity of the European Works Council in a suitable manner.
Züblin Ag	DE	02/02/98	GSN	Section 39 of the EWCA shall apply. It shall also apply to business data that has been disclosed within an information and consultation framework and which has been expressly identified by the Central Management as requiring the observance of secrecy.

ANNEXE 21 :
ARTICLE 13 / CONSULTATION

ABB (Asea Brown Boveri)	SV	Jul-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The ABB Employees Council Europe offers the possibility for an open and constructive exchange of views and dialogue on significant transnational issues between the Employees' Representatives of the Region Europe, the President of ABB Europe and further Representatives of the Management. The meetings of the ABB Employees Council Europe with Management will take place during the second quarter of the Year.
Accor	FR	Jun-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Committee is a body for information and consultation on issues of transnational character of interest to the employees of the ACCOR Group; by consultation is understood the exchange of views and dialogue on these issues.
Adtranz	DE/CH	Sep-96	Représentants de différents Etats	Council Meetings shall be held annually, at the latest within three months following the approval of the annual accounts of WWADT, at WWADT's headquarters or at another location to be agreed between the Chairman of the Council and the WWADT-Management.
Aer Lingus	IR	Sep-96	Syndicats de différents Etats	"consultation means the exchange of views and the establishment of dialogue between employees' representatives and central management or any more appropriate level of management".The ECRC will meet with Central Management, as represented by the Group Chief Executive and other relevant managers, to be up-dated on the overall corporate situation and to discuss Company performance, prospects, policies and plans for the future. These meetings will afford both parties the opportunity to construct a dialogue on the issues facing the company, its subsidiaries and its employees.The ECRC shall meet with central management, as represented by the Group Chief Executive and other relevant managers, on two occasions in each 12 month period. One meeting will be held in the first half of the year and the other in the second half of the year. Each meeting will be held over one day including pre and post meetings of ECRC Representatives.
Aga	SV	Jun-96	Représentants de différents Etats	There will be one annual AEC meeting together with the Group Management to be held in the second quarter every year. A preparatory meeting will be held by the AEC on the preceding day. In 1996 and 1997 there will also be internal AEC meetings of one day's duration to be held in the neighbourhood of Frankfurt Airport in the month of November. The number of meetings will be reduced to the necessary minimum. After the meeting in the second quarter of 1998 the parties therefore will decide on elimination of other scheduled annual meetings than the one in the second quarter. A condition for the reduction of the number of meetings is the implementation of an efficient communication system. The annual meeting in the second quarter will alternate between Stockholm and an AGA subsidiary in one of the member countries.
AGF	FR	Apr-94	Syndicats de différents Etats	The E.J.C. will meet once yearly in ordinary session when convened by its Chairman.
Agrevo	DE	Dec-94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Social dialogue is understood to mean open communication between the management of the company, the workforce and their representatives. The aim of this agreement is to institutionalize and contractually ensure the social dialogue at the European level. The parties to this agreement view the cooperation model as a guiding principle and basis for the social dialogue.The European Works Council shall meet once a year. The meeting shall be convened by the employer, who shall inform the participants of the agenda in his invitation.
Ahlstrom	SF	Jun-96	Représentants de différents Etats	The pan-European dialogue in Ahlstrom shall take place at joint annual meetings, which shall thus complement the various local information and communication practices.The Ahlstrom Cooperation Group in Europe shall be convened annually at the level of the Ahlstrom Group, after the completion of the annual accounts. The meetings shall be 1 or 2-day sessions and shall be held in the country of the Ahlstrom head office unless the Ahlstrom Group management, as host, decides otherwise. In addition, the members of the Ahlstrom Cooperation Group in Europe/both management and employee representatives, cf. Point 3 above/shall also meet annually as sub-groups of the respective industrial groups after completion of the plans for the following year. The managements of the respective industrial groups shall convene and host these meetings, which shall be attended by the representatives of management and labour from the industrial groups concerned/cf. Point 3. The representatives of management and labour shall decide jointly on the participation of any additional employee representatives from the industrial group.
Air products	USA	May-96	Représentants de différents Etats	The annual meeting of the APEF shall focus solely on matters which are transnational in nature and which affect business activity at production sites in more than one EU/EEA Member State.
AIRBUS INDUSTRIE	FR/ES/DE/UK	Jan-92	Syndicats d'un seul Etat	The elected members of the partner companies' secondees shall sit at the same time as the representatives of the direct employees and shall participate in the consultation. -economic powers: They shall be called upon to vote on the issues enumerated exclusively below: · merger, transfer, acquisition or transfer of subsidiaries, acquisition of holdings in the GIE; · introduction of new technology; · working hours: arrangement of timetables, special timetables, establishing periods of paid holidays etc.; · working conditions within the GIE.a.3 Methods of consultation As far as the matters raised in Article IV.1.B above are concerned, electing the members of the whole of the AI STAFF COUNCIL will take place by qualified majority vote (80% majority of the elected members present, representing at least 90% of the GIE work-force). Such qualified majority thus defined may subsequently be subject to change in the event of an alteration in the distribution of the work-force between direct employees and secondees. Any plan to reduce the work-force in Airbus Industrie shall be presented to the AI STAFF COUNCIL as a whole. After any such presentation, the elected representatives of the direct employees shall be called upon to express an opinion.Professional powers:The elected members of the partner companies' secondees shall be consulted and shall vote on: · professional training; · safety training; · health and safety; · job reorganisation as a result of industrial accidents or work-related illnesses; · employment of handicapped people; · report on industrial medicine; · employer's participation in building efforts; · decisions relating to technological research and development. b.3 Methods of consultation Voting by the members of the whole of the AI STAFF COUNCIL shall take place on the basis of the majority of the members present for all the issues enumerated exclusively above.c) Social powers c.1 Social powers of the representatives of the direct employees of the GIE Airbus Industrie This point is governed by the terms of French law, article L.432.8 et seq of the Code du Travail. c.2 Social powers of the representatives of partner companies'secondees c.3 Methods of consultation

				Electing the members of the whole of the AI STAFF COUNCIL will take place by a majority of the members present.
ALBERT FISHER GROUP	UK	Sep-96	non précisé	The Forum will meet once a year, normally within one month of the announcement of the Group's Annual Results. In the first year of the Forum, a six month review meeting, will take place. A quarterly update report will be circulated to Representatives.
ALCAN	CA	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The meetings of the EBR shall take place once a year upon invitation of the chairperson. That person shall, after consulting central management, determine the date.
ALCATEL ALSTHOM	FR	Jun-96	Syndicats de différents Etats	The ECID will meet twice a year for a day m principal, following the meetings of the French group works committee, at a date and place decided by the General Management, in agreement with the Secretary of ECID.
Alfa Laval	SV	May-96	non précisé	Meeting of AL EEF will take place annually for up to one day, time for travelling not included.
Allianz	DE	Jul-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In agreement with Allianz AG Holding the AEC shall convene once a year/as a rule after the Supervisory Board meeting to discuss the financial statements at the group head office/for one day for a conference with the representative appointed by Allianz AG Holding. During the conference the representative shall inform the AEC of, and consult it on, the crossborder development of the group's business and prospects from the point of view of Allianz AG Holding. Consultation shall comprise an exchange of opinions on the items of the agenda.
ALLIED DOMECQ	UK	Jul-96	Représentants de différents Etats	The ADEC is a forum through which corporate management and employee representatives will communicate with each other on transnational matters of mutual interest to ensure business success.Meetings will be held once a year in the UK, normally within 2 months of the announcement of the Group's annual results being published.
ALTANA	DE	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The ALTANA Euro Forum shall convene once a year for one day for a meeting in Bad Homburg. The two chairmen may mutually determine another location for the meeting. The first meeting shall take place in spring 1997.
Alusuisse-Lonza Holding AG	CH	Sep-96	Comité d'entreprise de différents Etats	Information and consultation on the matters described in § 5 (2) shall be made in the form of a written report which shall be complemented by supplementary explanations provided by the Managing Director of A-L Europe or other representatives of the management of the A-L Group during a meeting of the European Works Council called in accordance with § 6 hereafter.The European Works Council shall convene once per calendar year an ordinary meeting. Normally the ordinary meeting will be held within one month after the ordinary shareholders' meeting of A-L Holding at a date which shall be fixed by the Managing Director of A-L Europe upon consultation with the chairman of the European Works Council.The duration of the meetings will normally be one day.
AMYLUM	BE	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The information shall be given as soon as it is possible and whenever appropriate to do so, in order to allow consultation of employee representatives.The EWC shall meet at least once a year in June.
ANTIBIOTICOS	IT/ES	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Council shall meet as a rule once a year on the occasion of the presentation of the Annual Report.
APPLE	USA	Aug-96	Human Resource Managers from each of Apple Europe's largest subsidiaries, the European Training & Development Manager and the Senior Legal Counsel, Europe.	The Apple European European Employee Consultation Forum shall meet once per year during the month of November, at a location to be announced annually by the Chairman and shall last one day only.
APV	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The AEF will meet once per year, normally in February, with the agenda mentioned in paragraph three.
A R A M A R K	DE	01/09/96	Représentants de différents Etats	Consultation: a) matters pertaining to human resources, which can include health, job security and equal opportunities b) environmental subjects c) far-reaching organisational changes d) new working methods e) production transfers f) mergers, cutbacks, closures or collective redundancies.The Forum meetings shall be held annually.
ARBED GROUP	LU	May-96	Représentants de différents Etats	The ECC shall meet once a year. Meetings shall be convened by the Chairman by agreement with the Chairman of the EEC.
Arjo Wiggins Appleton	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	Consultation: the formal communication from Arjo Wiggins Appleton Group of Companies to employee representatives on the AWA EWC of any actions, activities or projects the Company intend to undertake which will impact on the interests of Company employees in more than one European Member State and/or the European Economic Area.To give the opportunity for each employee representative to express their view on any such action, activity or project and for the executive management of the Company to respond to the views expressed after due consideration. The Council will meet once a year convened by the AWA Group Managing Director or a person mandated by him. The meetings will follow the publication of the AWA Group annual financial results and the AWA Annual General Meeting.
ARMSTRONG WORLD INDUSTRY	USA	Aug-96	Représentants de différents Etats	The BOARD shall hold each calendar year as soon as possible after the annual announcement of Group results, one plenary meeting of maximum duration of one day at the invitation of its Chairman. A second meeting shall be held approximately 6 months after the first,the oral or written exchanges of views and dialogue, discussion and debate with questions and answers between Management and Employees' representatives regarding the above information.
Assa Abloy	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	The Works Council has the right to meet the management of the ASSA ABLOY-group once a year. A representative of the management of the ASSA ABLOY group shall take part in the discussion and dialogue at the meeting.
ASSIDOMÂN	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	Group management, including Business Area managers and the ADEWC shall meet once a year in connection with the finalisation of the annual accounts.
ASTRA	LU	Oct-96	Représentants de différents Etats	The AEF shall meet once a year, normally in connection with the announcement of ASTRA's annual results.
ASW	UK	May-96	non précisé	The Conference will meet twice a year, coinciding with the release of ASW results, normally in March and September.
ATLAS COPCO AB	SV	Oct-95	Représentants de différents Etats	The Council shall hold one meeting per year on Thursdays-Sundays (day 1 and 4 are travelling days).
AXA	FR	Jun-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The CEG meets twice a year at the invitation of the Chairman. The dates of said meetings shall be determined by the Chairman after consultation with the bureau.The CEG shall seek to establish a constructive dialogue on questions relevant to the company and its personnel; consequently/Executive management shall transmit all required documents in a timely fashion such that members of the CEG have sufficient time to formulate remarks and formalize questions within normal deadlines/CEG members shall be entitled to present recommendations to Group executive management on items of business contained in the agenda, in the course of plenary sessions, as well as in the two (2) weeks following the latter.
BAKER HUGHES	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	Meetings of the BCF will take place annually in September with the first meeting to be held in September or October 1996.
BARCLAYS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	A full meeting of the BGEF will be called once a year by Central Management. This Annual Meeting will last one day. It will be held at a convenient date after the publication of the Annual Report of the Barclays Group.
BASF	DE	May-95	Représentants de différents Etats	The Council shall meet once per year together with the company representatives nominated by BASF. At this meeting, the members of the Council shall also have the opportunity to meet among themselves.
BASS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The Forum will meet once per year upon notice given by the Forum Secretariat. During its meetings every effort will be made to address all items on the agenda so that its business is concluded in an efficient and timely fashion.
BAT INDUSTRIES PLC	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents	Central Management shall convene the Annual Meeting of the EEC on a convenient date after discussion with the Employee Representatives Co-ordinators.Consultation at the EEC shall mean the establishment of a dialogue and exchange of views on the subject matters within its scope. This shall not include collective bargaining or co-determination, as these matters are the prerogative of national laws, where applicable. Unless there is an exceptional reason for not doing so,

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

entre autonomie collective et hétéronomie

European University Institute

			Etats	information will be provided and such consultation will take place before a decision is implemented. However, nothing in this Agreement shall diminish or prejudice the right of Central Management, or local management to manage the business of the BAT Group or that of any Associate.
Bau Holding	OS	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Forum shall meet once a year at a point in time which is agreed by the Board of Directors of the BH and the Chairperson of the European Forum at least two months in advance. This meeting should generally be held in the course of the second quarter of the calendar year in question.
BAXTER	USA	May-97	Représentants de différents Etats	The oral and, or written exchanges of views and dialogue, discussion and debate with questions and answers between the management and employees' representatives regarding the above information; The FORUM shall hold its plenary meeting for one day during the first six months of each calendar year at the invitation of its Chairperson. The first meeting shall be held during the first six months of 1997.
BAYER AG	DE	Oct-94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European Forum shall meet once a year.
BBL	BE	Jun-96	Représentants de différents Etats	The European Works Council is entitled to meet the central management twice a year.
BCM	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The European Staff Council shall meet annually in June on the afternoon following the BCM Staff Council.
Behr	DE	1996	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European Works Council shall be informed by the BEHR GmbH & Co. management on the basis of a report presented by that management. The providing of information and the consultation shall take place in the planning stage, before the entrepreneurial measure is carried out. entrepreneurial measure shall not be carried out before the European Works Council has been fully informed and consulted. Where differences of opinion occur between the management of the undertaking and the European Works Council in cases in which the European Works Council is to be informed and consulted pursuant to § 3, Point 1 of the present agreement, the decision on the measure that is being planned shall be postponed for one month at the request of either party. In this case, the European Works Council has the right to enlist the assistance of experts regardless of the rules laid down in § 7 of the present agreement. During the period of postponement an attempt shall be made to reach a joint solution between the management of the undertaking and the European Works Council; the expert as well as representatives of the competent employer and worker organisations shall be involved in these efforts. The European Works Council shall be entitled to meet with the BEHR GmbH & Co. management at least once a year to be informed and consulted.
BEIERSDORF AG	DE	Mar-95	Comité d'entreprise de différents Etats	The purpose of the dialogue is to exchange information and views between employee representatives and the Board Personnel Director as well as the HR-Managers. The European Dialogue meets once a year. Unless the exchange of written information is considered to be sufficient.
BENCKISER	DE	Sep-96	Comité d'entreprise de différents Etats	The Europe Body meets once a year for 2 days, not including the journey there and back. The Company Management or its delegates take part in this conference.
BICC CABLES	UK	Sep-96	non précisé	The Forum will meet at least once a year, normally within one month of the announcement of BICC Cables' annual results. The Forum will usually commence at 9.00 a.m. and aim to conclude at 1.00 p.m.
Bilfinger + Berger	DE	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	a) The European Works Council shall meet once a year for a maximum of 2 days.
Bilia AB	SF	Sep-97	non précisé	The European Works Council shall hold one annual meeting. A representative of the management of the undertaking will take part in order to provide information according to Article 2.2, and for discussion and dialogue.
BLUE CIRCLE INDUSTRIES	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Forum will meet once a year, normally within one month of the announcement of the results. The location and date of the meeting will be the responsibility of the Chairman.
BMW	DE	Mar-96	Représentants de différents Etats	The BMW EURO Forum shall meet once a year for a one-day session.
BNP	FR	10/07/96	Syndicats d'un seul Etat	The Council shall meet in plenary session once a year, when convened by its Chairman.
BOC Group	UK	21/06/96	non précisé	The BOCEF will meet annually following the publication of the Company's annual results and the AGM at a venue to be decided by management. The meeting of the BOCEF will last for one full day and will be preceded by a pre meeting for employee representatives which will normally be held the day before the BOCEF meeting.
BOEHRINGER INGELHEIM	DE	25/06/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Means oral and/or written exchange of views and a dialogue of questions and answers between the management (central or local) and the Employee Representatives belonging to the European Forum regarding all information. As a rule the European Forum shall meet annually for one day by the invitation of the Chairman and Vice Chairman.
BOLS WESSANEN	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	Consultation: the exchange of ideas and the setting up of a dialogue between the representatives of the employees in the EWC and the management. The EWC and the management will meet for consultations on an annual basis. This meeting will be held in the fourth quarter.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	non précisé	The Council shall meet once each calendar year, generally during the second quarter, on the basis of a report drafted by the Management concerning the economic and social situation of the Company.
BORD NA MONA	IR	31/07/96	Syndicats de différents Etats	An ordinary meeting of the forum will be held once a year at the Horticulture Division headquarters at Newbridge and will be timed to coincide with the publication of the annual financial results.
BOREALIS	DK	26/01/94	non précisé	To review the progress of the company the Supervisory Board and the Corporate Cooperation Council should meet at least once a year.
Bosch	DE	29/04/98	Représentants de différents Etats	The EC shall meet two times per year upon the invitation of the chairman of the EC, with this usually taking place at the headquarters of the Robert Bosch GmbH and at a point in time which allows reports to be made on trends relating to the business situation. No. 5, Section 2 shall apply to information and hearing regarding events which take place in between meetings, the nature of which does not allow any delay.
BOSCH-SIEMENS HAUSGERÄTE GMBH	DE	09/09/96	Représentants de différents Etats	The EC shall meet annually at the invitation of its chairperson. As a rule, it shall meet at the headquarters of the BSHG management, and at a time that allows information to be delivered on the business year.
BOUYGUES	FR	05/05/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	It shall be a forum for dialogue on events with a European dimension, notably the impact of decisions taken in the following areas: - acquisitions, disposals and mergers of companies; - cross-border relocation of head offices and/or companies; - introduction of new technologies; - mass redundancy plans within the limits permitted under French law in application of European Union regulations. The Council shall meet once a year, and notice thereof shall be given by the Chairman or his representative.
BP CHEMICALS LIMITED	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	The annual meetings will be held around the end of Quarter 1, and the business should be concluded within one day.
BP OIL	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	The annual meeting will be held around March/April.
BPB	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The BPB EWC shall meet at least once per year on the instigation of the CEO of the BPB Group.
Braas	DE	29/11/95	Représentants de différents Etats	The working group or European Works Council shall meet once per calendar year.
BRAUN	DE	31/08/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The "European forum" meets, as a rule, once annually and is punctually convened by the labour director of BBM with an announcement of the day's agenda, in coordination with the speaker of the employee representatives in accordance with Point 6.2.
BRIDGESTONE / FIRESTONE	JAP	10/09/96	non précisé	Consultation involves oral or written exchanges of views and a dialogue between the central management and the employee representatives regarding the information provided. (1) A regular meeting shall be held with the Central Management and the BFEEC one day per year, upon the invitation at a date and a place decided by its Chairperson. Normally the meeting will be held during the second quarter of the calendar year in Brussels.
British Airways	UK	18/09/96	Représentants de différents Etats	The BA EWC will meet twice a year normally within one month of the announcement of British Airways' half-yearly and end of year results. 7.6 The BA EWC meeting will normally last 3 hours.

Regent, Sabrina (2001), *La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports*

BRITISH STEEL	UK	31/07/96	non précisé	The British Steel EWC will meet twice each year, with one meeting following the announcement of British Steel's annual results. The number of meetings each year will be formally reviewed after two years.
British Telecom	UK	Dec-95	Syndicats d'un seul Etat	The BTECC will meet once a year, normally within three months of the announcement of the Group's annual results.
Bühler	CH	19/09/96	non précisé	The group management and EWC Steering Group shall consult each other on any subjects which either of the partners considers necessary according to Paragraph 3.1. of the present agreement and shall discuss those subjects. 3.4. The group management shall take measures to inform and consult the EWC in good time, either orally or in writing, so that this information and consultation can take place, as a rule, before any decisions are taken by the group management. In emergencies, at least the Steering Committee of the EWC must be informed and consulted. Oral information shall be confirmed in writing reciprocally, on request. The EWC and the group management shall meet at least once a year. Additional meetings for information and consultation shall be agreed between the group management and the EWC Steering Committee.
BULL	FR	30/09/92	Syndicats de différents Etats	The plenary meeting will be held over the course of a single day. The Committee shall be entitled to submit recommendations to the Management on all matters included on the agenda during plenary sessions and during the fortnight following its meetings. The European Committee holds two annual plenary meetings. The first meeting shall be held at the end of April, after the publication of the Group's financial results, and the second at the end of October. The plenary meeting is held over a two-day period. The first day's meetings are attended by the representatives of the employees. The presentations made by the representatives of the Board of Directors should not exceed half a day. The second day's meetings are attended by the Board of Directors of the Group BULL S.A. in France and the management of BULL Europe.
Bunzl Fine Paper	UK	26/07/96	Représentants de différents Etats	The BFPICF will meet once a year, normally between the announcement of Bunzl plc Preliminary Results for the previous financial year, and the Annual General Meeting of shareholders of Bunzl plc. Meetings of the Forum will commence in the morning and plan to finish in time for members to return to their homes that evening.
Burelle	FR	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Council shall meet once a year, after being convened by the Chairman. The meeting shall be held within three months of the publication of the overall results of the Group for the foregoing year and no later than 30 September. Preferably the meeting shall be held in the middle of the week.
BURGO	IT	19/09/96	Syndicats de différents Etats	The Burgo European Works Council shall hold annual meetings.
CABOT	USA	10/09/96	Représentants de différents Etats	A one day plenary meeting (hereinafter called "Annual Meeting") will be held once a year upon invitation of the Central Management at a date and place agreed upon between the Central Management and the Secretary. Such meeting shall in general take place within one month of the announcement of the annual results of the Cabot Group.
Campina Melkunie	NL	20/09/96	non précisé	The C.I.C. shall be convened twice a year. The C.I.C. shall be consulted at a point in time when the final decision-making can still be influenced.
CANON	JAP	31/05/96	non précisé	CECC shall meet once a year, normally in June.
CARGILL	USA	24/06/96	Représentants de différents Etats	consultation involves oral or written exchanges of views and dialogue of questions and answers between the management and employee representatives regarding information provided; The Cargill Europe Association shall hold its regular plenary meeting once per year, except that in the first year an additional meeting shall be held. At the end of the first year, the two Teams will discuss whether or not meetings should be held more frequently than annually. Any change in frequency must be jointly agreed. Following the meeting of the Cargill Europe Association, employee representatives will have an opportunity to evaluate among themselves the information received, and then to meet again with the Cargill Management Team to consult regarding the agenda items.
CarnaudMetalbox	FR	07/06/96	Syndicats européens	The Forum will meet once a year, the timing to coincide as closely as possible with the announcement of annual results.
Carrefour	FR	31/07/96	Syndicats européens	The European Works Council for Information and Consultation of the Carrefour Group shall meet for one day once a year.
CARRIER EUROPE	USA	11/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Consultation: means the exchange of views and establishment of a dialogue. The European Forum will normally meet on the third Tuesday in January each year for a maximum of one working day.
CATERPILLAR	USA	20/12/96	non précisé	The European Works Council meets once a year, with the exception of special meetings, with Central Management to be informed and consulted, on the basis of a report drawn up by Central Management which puts forward the development of the Group's activities.
Cellular Subscriber	USA	29/07/96	Représentants de différents Etats	The participants in the EEBF shall meet once per year.
Chargeurs International	FR	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Institution shall meet once a year in a plenary session. The first meeting shall be held in 1997 at the same time as the French group-level committee (i.e. after the Ordinary General Assembly which validates the accounts of Chargeurs International). For future meetings, the European Institution shall convene at the end of the 6-month period following the date of the French group-level committee meeting. The plenary meeting shall not exceed one day.
Ciba	CH	01/11/96	non précisé	The CEF will meet once a year usually in the Spring. Dialogue at the CEF will be used to convey information and afford an opportunity for all members of the CEF to express views which reflect the interests of all employees in participating countries, as well as the interests of Ciba as a whole.
CITIBANK	UK	19/08/96	Représentants de différents Etats	Annual plenary meeting (i) The CCF shall hold each calendar year as soon as possible after the annual announcement of Group results, one plenary meeting of maximum duration of one day at the invitation of its Chairman. (ii) If it is considered as necessary by the CCF Coordinator together with the Liaison Committee, a second plenary meeting of same duration may be held in any calendar year (iii) At the end of each plenary meeting (last item on its agenda), the CCF shall evaluate the content and outcome of its discussions.
Clariant	BE	01/06/96	Syndicats d'un seul Etat	The ordinary meetings of the Forum shall be held once a year at the end of June.
CLT	LU	20/09/96	Représentants de différents Etats	The representatives of the CLT Management (in future CLT-UFA) and the EWC shall meet once a year, usually in April/May.
CLUB MEDITERRANEE	FR	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The term 'consultation' is to be understood as organizing an exchange of views and establishing a dialogue, without this implying any requirement for the Group to seek the opinion of the council before making the decisions it has to take. The European Council shall meet once a year following convocation by its Chairman (during the low season between winter and summer, in May).
COATS VIYELLA PLC	UK	27/02/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	It will also provide a forum for consultation on major issues concerning investment and employment decisions with cross boarder implications.
Coca Cola	USA	27/03/98	Représentants de différents Etats	Consultation means the exchange of views and the establishment of dialogue between Employee Representatives and Central Management or any more appropriate level of management. At least one meeting shall be held by the CCCF one day per year.
Cockerill Sambre	BE	26/08/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The European Works Council shall hold an ordinary meeting once a year.
Commercial Union	UK	09/09/96	Syndicats européens	Consultation means the exchange of views and the establishment of dialogue between Employee Representatives and Central Management or any more appropriate level of management. At least one meeting shall be held by the CCCF one day per year.
COMPAGNIE LAITIERE EUROPEENNE	FR	19/05/98	Syndicats de différents Etats	The European Group-Level Works Council shall meet twice a year when convened by its Chairman at the registered office of the parent company at 9.30 a.m., unless otherwise stated.
Compass	UK	19/05/98	Syndicats européens	Consultation means the open exchange of opinions with a view to greater mutual understanding between the Parties to the Agreement. Meetings of the CEC will be subject to Arts 1, 2 and 3 taking place once a year towards the end of the second quarter following management invite.
Constructor	NV	04/09/96	Syndicats de différents Etats	The EWC shall hold a meeting at least once a year.
COOPER INDUSTRIES	USA	18/09/96	non précisé	The Forum will meet at least once during each calendar year, normally within the first or second quarter of the period. The Company will be responsible for arranging the date, arrangements for the meeting and for notifying all parties in good time.
CORNING	USA	18/06/96	Syndicats de différents Etats	The European Employee Committee will meet once per year with Corning management for mutual transnational information and consultation.
COURTAULDS	UK	19/09/96	Syndicats européens et	The EWC will meet once per year for the purpose of communication and consultation with the Company on the basis of a report, drawn up by the appropriate senior Management, on the Company's progress. 6.1 The annual EWC meeting will be

			représentants d'un seul Etat	arranged by the Company, to take place as soon as possible after the announcement of Courtaulds results for the financial year.
CPC	USA	10/09/96	Syndicats de différents Etats	Consultation will be timely, and consistent with national requirements. The EEC will meet once a year, for one day.
CREDIT LYONNAIS	FR	11/05/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The C.I.R.C.L.E. shall meet in plenary one day per year on the invitation of its chairman.
DAF Trucks	NL	17/09/96	Représentants de différents Etats	EURODAF shall meet with representatives of the executive committee at least twice annually, for a half-day, and preferably in the period in which the budgets are presented and following the announcement of the annual results.5.8 In order to enable full use of the consulting authority, during meetings of EURODAF members/employee representatives shall have the right to ask questions with respect to the information made available to them. The executive committee obliges themselves to provide an immediate answer to any such questions wherever possible. In case this is not possible as a result of the nature of the question posed, or for any other reason, the question shall be answered in writing within four weeks following the meeting and a copy sent to all permanent members/employee representatives, one thing and another in pursuant to that set out in article 9. In case a vote is required a decision shall be made by a simple majority of votes. Only the members/employee representatives present may participate in voting.
DAIMLER BENZ	DE	25/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European Work Council states in its regulations or by-laws that once a year it will have a meeting and a discussion together.
Dalgety	UK	28/02/97	Représentants de différents Etats	There will be one meeting of the DEF per year convened by Dalgety which will normally coincide with the Dalgety annual results announcement. The meeting will ordinarily last for one day and will be chaired by Dalgety management.
DANFOSS	DK	18/09/96	Représentants de différents Etats	The EICF shall hold a general meeting with the management once a year, normally at the end of May.
DANISCO	DK	07/05/96	Représentants de différents Etats	The Employee Council shall meet with the Executive Board at least twice a yearThe Employee Council shall have the right to be consulted and informed about such matters as are mentioned in subclauses 9.1 and 9.2 above. The Employee Council may put forward its viewpoints on the above-mentioned matters in an ongoing dialogue between the employees and the Executive Board, or any other more appropriate management echelon. Moreover, the Employee Council may make recommendations to the Executive Board for specific action to be taken. The Executive Board shall not be obliged to act upon the Employee Council's recommendations, but will consider such recommendations in deciding specific matters.
DANONE	FR	11/03/96	Syndicats européens	Subject to legal and statutory provisions in effect in the country concerned, the management of subsidiaries or facilities undertakes to consult with unions representing their employees, or in their absence with employee representatives. The following shall be applicable to consultations : consultation should take place as early as possible, and no later than three months prior to the expected changes, whenever said changes concern a significant number of jobs (partial or total closing), unions or employee representatives should be provided material in support of management's decision, stating the goals and reasons for it, management should clearly indicate the consequences for employees of its decision, in terms of changes in employment contracts or working conditions, or of job cut-backs, the transfer of employees affected by the decisions to other positions within the companies of the Danone Group should be examined prior to any other measure being considered, to the extent that it is feasible, job to which employees are transferred should be located in the same vicinity, consultations should provide a venue for trade unions/or, in their absence, for employee representatives/to submit proposals as alternatives to plans by management (redistribution and shortening of working hours, reductions in overtime, etc.) Unions shall have the option of being assisted in this task. Management should examine and respond to proposals reasonably promptly (within one month at most) and defend its decisions before the concerned bodies, permanent jobs should be considered priority. Cut-backs should first be made among all other type of jobs (temporary, sub-contracting) in order to protect permanent positions.
DAVID S. SMITH	UK	03/09/96	Représentants de différents Etats	Meetings of the EWC will take place once a year usually within one month after the announcement of the DSS annual results. There will be two meetings in the first year of this agreement.
Dayco	USA	10/12/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The European Works Council will officially meet once a year, generally in April.The Council meeting will be divided in two sessions : one will be dedicated to dealing with agenda items regarding the Council, and the other will be dedicated to meeting with the Group Management.
DE LA RUE	UK	1996	non précisé	The Forum will meet at least once a year within two months of the announcement of the Group's annual results.
DEERE & COMPANY	USA	17/09/96	Représentants de différents Etats	The European conference of employee representation bodies shall meet with the central management once a year.
DEGUSSA	DE	20/04/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European Forum holds one annual meeting.
DELCO	USA	10/06/96	Représentants de différents Etats	A Forum meeting will take place once a year, and the date and location shall be communicated to the Forum Representatives not less than one month in advance of the meeting. If any further information and consultation is thought necessary by DEE, initially a meeting of the Liaison Committee will be convened. Following this meeting it will be decided if a Forum meeting is necessary.
DELPHI	USA	10/04/96	Représentants de différents Etats	The annual meeting will normally be held during March-April.
DELTA	UK	08/07/97	non précisé	The DEC will meet once a year, nominally within 6 weeks of the publication of the Group's Annual Accounts.
DEUTSCHE BABCOCK	DE	Aug-96	Comité d'entreprise de différents Etats	The European Circle shall meet once a year. The first meeting shall be held in the fourth quarter of 1996. In principle, the meeting shall last one day. The employees may conduct a preliminary discussion before each meeting of the European Circle. Experts referred to in Article 3.c) may also take part in these meetings.
DEUTSCHE BANK	DE	01/08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The contracting parties see in this the opportunity to jointly resolve economic, social and environmental challenges at European level through cooperation. This offers the possibility of jointly settling disputes that may arise.As a rule, the EWC shall meet once a year. The EWC members may also meet privately in conjunction with this meeting. As a rule, the EWC shall meet once a year for one day.
DHL	NL	04/07/96	Représentants de différents Etats	"Consultation" : means the oral or written exchanges of views and dialogue of questions and answers between the central management and the employees' representatives regarding all information provided.plenary meeting of the DHL E.I.C.C. shall be held once a year,
DLW	DE	16/11/96	Comité d'entreprise de différents Etats	As a rule, there shall be one meeting each year, in the context of which Company Management and the European employee representative body shall hold a joint session. Meetings shall not normally exceed two days in duration.
DMC	FR	31/01/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Works Council shall meet once a year with tenured members.
DOMO	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	This plenary session shall normally take place in the course of the fourth quarter of the calendar year and shall go on for not more than one day.
Dow	USA	02/09/96	Représentants de différents Etats	The European Employee Forum shall have the right to meet with the central management once a year, to be informed and consulted, on the basis of a written report drawn up by the central management, on the progress of the business of the Community-scale undertakings and its prospects. Local management shall be informed accordingly.
DU PONT DE NEMOURS	USA	28/01/95	Représentants de différents Etats	The ECN shall meet once per year for one to two days (depending on the size of the agenda at a date and place agreed upon between the Central Management and the Co-ordination Committee. This meeting will normally take place early in the second quarter of each year.
Duracell	USA	20/09/96	Représentants de différents Etats	The establishment of a dialogue and exchange of views. For the avoidance of doubt, it shall not constitute collective bargaining or co-determination. Nothing in this Agreement shall prejudice the right of any Associate to make decisions relating to managing its business, subject to local laws. Duracell will call an Annual Meeting of Eurocom once a year.
Dyckerhoff	Republique	2001	Comité central	la négociation collective, à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports entre autonomie collective et hétéronomie

			d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	
DYNAMIT NOBEL	DE	05/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The committee shall meet once yearly together with the representatives of the undertaking, who are to be named by DN AG.
Dyno	NV	18/06/96	non précisé	The EWC has no decision-making powers. The EWC shall meet at least once a year.
EDS	USA	03/07/96	Représentants de différents Etats	Consultation is the process of exchanging views between the employee representatives and management resulting in a dialogue and/or a constructive discussion on issues within the scope of this agreement. The management representatives and the employee representatives shall meet at least twice a year in spring (Results-Meeting) and in autumn (Budget-Meeting). The EWC and EDS European management will conduct consultations and make decisions, whenever possible on the basis of participation. To enable the EWC to formulate a justified opinion, employee representatives of the EWC must have accurate information at their disposal, previously given to them in written form by the management. They must also have sufficient time to discuss the issues and undertake any studies and research which they believe to be necessary. Whatever decision is reached by the EWC, it is entitled to be informed about the way in which its views and recommendations have been incorporated in final decisions by management.
ELECTROLUX	SV	16/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Meetings of the EWC will take place annually.
ELF AQUITAINE	FR	19/07/94	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The European Information and Consultation Forum meets once a year, convened by its President.
ELOPAK	NV	20/09/96	Représentants de différents Etats	The EWC shall meet at least once a year.
ENI	IT	19/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Committee shall meet once a year, normally by the end of the month of May.
ENSO OY	SF	16/09/96	Représentants de différents Etats	The cooperation meeting shall take place each year. The recommended time for the meeting is after Enso Oy's financial statement has been drawn up.
ERICSSON	SV	18/01/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The annual meeting of the EEC will take place during the second quarter.
ERIDANIA BEGHIN-SAY	FR	08/03/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Ordinary meetings of the European Information and Consultation Committee shall be held once a year at the end of June, and shall be convened by the Chairman. Each meeting of the EICC shall last for one day.
EUROCOPTER	FR/DE	19/05/92	Syndicats d'un seul Etat	The European Information and Consultation Committee shall meet twice per year and shall be convened by its Chairman and Vice-Chairman in agreement with the Secretary and Assistant Secretary.
EUROPIPE	DE	31/01/91	Syndicats d'un seul Etat	A Supervisory Board is set up for Europipe GmbH made up of 6 shareholders' representatives and 6 worker representatives. 4 of the 6 worker representatives shall be appointed by the works councils of the German plants; of these 4 representatives, 3 shall be representatives of the company workforce and 1 shall be a representative of IGM. The 2 other worker representatives shall be appointed by the workforce of the French plants. The Supervisory Board shall elect a Presidium made up of 2 shareholders' representatives and 2 worker representatives. The Presidium is responsible for preparing the Supervisory Board meetings and dealing with personnel matters raised with the management of Europipe Holding GmbH. Matters requiring the approval of the Supervisory Board of the Europipe Holding GmbH a) Acquisition, sale or mortgage of property, similar real estate rights or rights to property provided these exceed 1 million DM in each case b) Acquisition or sale of shares provided these exceed 1 million DM in each case. c) Acquisition or construction of new installations of all kinds provided expenditure exceeds 1 million DM in each case. d) Start of new types of production, branches of business or research activities. e) Borrowing and loans spread over at least four years or for an amount in excess of 5 million DM. f) Granting loans and sundry credit outside of usual company operations. g) Accepting securities, guarantees or similar liabilities outside of usual company operations. h) Issuing procurations and drawing up contracts of employment for employees whose gross salary is over one and a half times the legal pension scheme ceiling for social Contributions and allocations currently in force. i) Establishment and closure of subsidiaries. j) Signing, modification and completion of company agreements. k) Other measures of particular importance for the company. The necessary approval of the Supervisory Board can also take the form of a general authorization for part of the above-mentioned business matters. Such authorizations must be for a limited time and should clearly define the business in question.
FAG KUGELFISCHER	DE	06/04/95	Comité d'entreprise de différents Etats	In general the EBR has one meeting per year, to which all members are invited in time by the chairman, in coordination with the central management, informing them on the agenda. If necessary, further meetings can be held with the consent of the central management. In temporal connection with a meeting of the EBR, a conference with the permanent members of the EBR and further employees' representatives of the other European countries, which are not represented in the EBR, will be held for their information and hearing once a year.
FALKE	DE	05/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In principle, the European Forum shall meet once a year, following the forwarding of the agenda and at the prior and joint invitation of the spokesperson appointed to the Forum by the employees' representatives and the Director of Personnel and Legal Affairs of the FALKE GROUP or his representative.
FERRERO	IT	08/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The President convenes the EFC ordinary session once a year.
FIAT	IT	18/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Works Council meets once a year, normally in the month of September.
FORD	USA	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Meetings with the Central Management and the FEWC will be held once a year.
Fortis	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	The EWC shall meet at least once a year with a representation from the Executive Board in the course of one day, in June, after the annual shareholders meeting of the mother companies of the Fortis group. The essential aim of the meetings (...) will be for the Executive Board to spread information to the EWC. During these meetings, the members of the EWC will exchange views and establish a dialogue with the Executive Board on the relevant subjects.
FRAMATOME	FR	16/02/96	Syndicats de différents Etats	The "Comité de Groupe Européen" will normally meet once a year as convened by the President.
Franke	CH	01/02/96	Représentants de différents Etats	As a rule, the Forum shall meet once a year, preferably in the spring.
FRANTSCHACH AG	OS	1996	Représentants de différents Etats	The European Communication Group shall meet at least once a year.
FRITZMEIER	DE	18/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	At least once a year, the aforementioned works councils shall deliver a report on issues that affect at least two establishments of the specified companies in different countries.
Fujitsu	JAP	20/09/96	Représentants de différents Etats	There will be semi-annual meetings of the Forum. These meetings will be scheduled for an appropriate date shortly after the issuance of Fujitsu's halfyearly and annual results.
GALLAHER LTD	USA	28/08/96	Syndicats de différents Etats	Within fifteen days after a meeting of the Forum the Select Committee may deliver an opinion in writing to Central Management concerning any of the matters discussed at the Forum.

Gamma	NL	06/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	At least once a year, during the period when the budgets are presented, a plenary session of the EWC shall be held. Meetings between the EWC and the Board of Directors shall take place on the basis of a written report provided by or on behalf of the Board of Directors in good time beforehand.
GAN	FR	27/08/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The full members of the European Committee may benefit from training organised by the GAN Group Human Resources Division, up to a maximum of two days per year. This training shall seek to give representatives a better understanding of the structure and activities of the Group, of the economy of the company, and of European social practice and legislation. The contents of this training shall be agreed by consultation with the Secretary of the European Committee. The cost of this training (speakers, simultaneous translation, travel and accommodation expenses, etc.) shall be borne by the GAN Group Human Resources Division.
GATE GOURMET	CH	13/08/96	Représentants de différents Etats	The Forum Europe will meet over two days, excluding travel time, including pre-meeting, meeting and post-meeting *, during the first six months of the year, on an annual basis.
GEC ALSTHOM	UK/FR	30/05/96	Syndicats de différents Etats	The Forum will meet once per annum within 3 months of the publication of the annual meeting.
GEHE	DE	20/09/96	Représentants de différents Etats	The EWC shall meet once a year.
Gemeentekrediet - Crédit Communal	BE	24/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The EWC shall hold an ordinary meeting once a year.
GENERAL ACCIDENT	UK	01/07/96	non précisé	The GAEN will meet once a year, normally within two months of the announcement of the Group's annual worldwide results. The meeting will normally last for one day.
GENERAL MOTORS	USA	16/09/96	Représentants de différents Etats	The Forum meeting will take place once a year.
GENERALE BANK	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Consultation: issuing of an opinion after an exchange of views and dialogue between the Central Management or any other more appropriate level within the Group and the representatives of the Group's staff within the European Committee.c) The management undertakes to give consideration to the opinion(s) expressed by the staff representatives without in any way relinquishing the freedom inherent in its management powers to draw its own conclusions. If the management refuses to accept an opinion expressed by at least two-thirds of the staff representatives present, it must provide a detailed explanation. Ordinary plenary meetings: the Committee shall meet twice a year as convened by the Chairman. These meetings shall generally take place in May and October when the Group's annual and interim results are presented.
GENERALE DES EAUX	FR	21/09/93	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Labour-Relations Discussion Body shall meet once per year on a date chosen by the Chairman.
Georg Fischer	DE	08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	These conferences will normally take place once annually, preferably in March or April upon publication of company accounts.
Gerresheimer	DE	19/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The regular meetings of the European Works Council shall take place once annually. The parties are in agreement that the annual meeting should take place soon after the Supervisory Board meeting at which the annual accounts are discussed.
GKN	UK	07/11/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Forum will meet at least annually, normally shortly after the announcement of the Company's Annual Results.
GMAC	USA	30/05/96	Représentants de différents Etats	The total length of the meeting will generally be two days. During this timeframe up to the equivalent of one day may be used for a meeting of the Employee Representatives only. The remaining meeting time will be used for the Forum Meeting during which all items on the agenda will be addressed. The Management and the Liaison Committee may agree to extend the Forum Meeting for up to one additional day if considered necessary. The ability of GMAC management to make decisions shall not be compromised or delayed by this consultation procedure, nor shall the procedure be followed to affect GMAC's flexibility or competitiveness. Therefore, when circumstances arise which require immediate action or decision to avoid detriment or damage to GMAC, management may take the necessary steps before informing the Forum or the Liaison Committee. However, the Management will then promptly inform the Liaison Committee. After any issues have been discussed at either the Forum or the Liaison Committee, the Management will take note of the opinion of the Forum or the Liaison Committee, but will not be bound by it.
GRUNDFOS	DK	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The FORUM holds one annual meeting in Bjerringbro, Denmark. If considered necessary the FORUM may meet more often and at other places provided that the Presidency agrees.
GRUNDIG	DE	27/08/93	Comité d'entreprise de différents Etats	The GRUNDIG European Economic Committee shall meet once a year and may, if necessary, hold additional meetings by prior agreement with GRUNDIG AG.
Gruner + Jahr	DE	01/07/96	non précisé	The EWC shall be convened annually. The implementation of entrepreneurial decisions and measures may not be delayed or prevented by the procedures and rights set out in the present Agreement. Co-determination rights of the national employee representations under national law with regard to the execution of the measures shall not be affected.
GTI	NL	17/09/96	non précisé	The GTI-ECER shall meet: a. once a year b. if the GTI-ECER requests a meeting in writing. The decision of the GTI-ECER to make such a request requires the support of two-thirds of the votes cast.
GUINNESS	IR	05/09/96	non précisé	Consultation will be meaningful and in good time. There will be one meeting per year, convened by the Company and the Employee Representative Chairpersons which will normally coincide with the Guinness Annual Results announcement.
HAFLUND NYCOMED	NV	06/06/95	non précisé	The EWC shall hold one meeting a year.
HAGER	DE	20/09/96	non précisé	The providing of information and the consultation shall take place in good time so that the positions which the EWC elaborates can still influence the decisions of the group of undertakings.
HAMILTON	USA	13/06/96	non précisé	The European Forum will normally meet on the second Wednesday in April each year for a maximum of one working day.
HANSON BRICK	UK	11/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The aim will be, within legal and commercial prudence about necessary confidentiality, to give the Forum a sufficient knowledge of background strategic thinking and sufficient time to be able to comment on that background, so that the Company is aware of the nature of underlying employee opinion on major developments in the Company's affairs before they happen. The Forum will meet for a regular meeting once a year (normally within two months of the announcement of the Company's Annual results).
HANSON ELECTRICAL	UK	09/09/96	Représentants de différents Etats	The Forum will meet once a year, normally within two months of the availability of Hanson Electrical's annual results.
HEBEL	DE	19/12/95	non précisé	The European Works Council shall meet regularly once a year with the Management Board of Hebel AG for the purposes of information and consultation.
Hella	DE	18/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Once per calendar year, at the request of the Chairperson, the EEF shall hold a meeting at which Central Management or a representative nominated by the same shall report on the position of the Group as well as that of those companies affiliated to the Group which are covered by this Agreement.
HENKEL	DE	15/09/94	non précisé	The Henkel Employee Committee for Europe shall sit once a year. The Henkel ECE shall be allowed an opportunity to submit comments on the following issues: the effects on the Henkel Group of the acquisition and sale of companies/an amalgamation of companies (operations) within the Henkel Group/reductions of operations, relocation or closure of establishments/changes in the organization or objective of enterprises/rationalization plans, in so far as companies in three or more countries are affected by one of the above-mentioned measures. If companies in up to two European Union countries are affected, contact shall be made bilaterally between local management and the local employee representative bodies; the presiding committee shall be informed about such contact.
HERBERTS	DE	21/03/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The "Committee for European dialogue" will meet once a year
Hercules	Belgium	01/09/96	Représentants de différents Etats	The Co-ordination Committee.

			Etats	
Hewlett-Packard	USA	30/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Under "consultation" we understand the exchange of views and dialogue in a good time frame on transnational impact of business decisions on "HP employees" in Europe. Decision making power remains with the appropriate HP Management. Addendum 5 describes on what subjects "consultation" will be provided. The complete network of employee and appropriate HP Mgt Representatives will meet once a year (in principle in January) to receive additional transnational information and to be consulted by Central Mgt (as referred to in art. 7) on "on-going" and "long term" company plans as defined in addendum 1 (thus neither "ad hoc issues"/nor "exceptional circumstances" issues will be discussed). The venue will be determined by Mgt Coordinator. The plenary session is held in principle over one and a half day. The first half day is reserved for the employee representative(s) to prepare for the next day's plenary meeting (see also addendum 7). The plenary meeting held the 2nd day, will be structured as follows: 1) the morning session will be reserved for management presentations and "information" sharing. 2) the afternoon will be reserved for Employee Representative(s) "consultation". §3 For "ad hoc" transnational issues, "information" and "consultation" will be exchanged between the Country General Mgt, appropriate HP Mgt and the employee representative(s). The exchange of "information" and "consultation" will happen on principle by electronic network via the Mgt Coordinator or, if appropriate, by the visiting General Mgt of the involved countries. Mgt and the employee representatives of the network will be informed on the outcome by electronic network. Under "on-going" issues we understand present practices/events/plans. Under "long term" issues we understand plans in a time frame of 3 to 5 years. Under "ad hoc" issues we understand events between a limited number of countries involved and affected by immediate redundancy of more than 20 employees per involved country. Under "exceptional circumstances" we understand issues which are beyond standard "information" and "consultation" and affect the employees' interests to a significant level, like 10% of the total European HP headcount "transnational lay-offs, transnational relocations or transnational closure of entities" within a period of 6 months to come.
HITACHI	JAP	02/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Conference will meet once every calendar year (usually in July). The annual meeting of the Conference will take place for up to one day.
HOCHTIEF	DE	22/05/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The EWC shall meet with the board of directors of HOCHTIEF at least once a year for the purpose of information and consultation.
HOECHST	DE	07/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European Dialogue Committee shall sit once a year.
HONDA	JAP	12/12/94	Représentants de différents Etats	Once per annum, (normally between 1st January and 31st March), the following Meetings shall take place for the purpose of developing communication and consultation between the Company and its employees at European level. a) Day 1 This day shall be primarily for the purpose of communication and clarification. b) Day 2 Employee representatives and nominated European Managers primarily for the purpose of consultation on matters arising from Day 1. a) The employee representatives shall be consulted at this Meeting (Day 2) regarding any business plans or activities which might have a substantial effect on the interests of employees at European level bearing in mind that local plans shall always be discussed at local level. b) The information given on Day 1 of this process shall be as informative as possible for all attendees and any clarification required shall be made at that time. The final day shall consist of a Question and Answer session and open discussion of all attendees which shall be taken into consideration within the Company decision-making process. It is accepted by all parties to this Agreement that Management have the full responsibility for managing Company affairs and activities. As English is the common language for Honda business activities at European level, it is important that all attendees have a reasonable knowledge of English in order to maximise understanding.
HOOGOVS	NL	20/08/96	Syndicats et Comités d'entreprise non précisés	The Board of Management and the Euro Works Council meet together at least twice a year. As far as possible, these meetings will be held shortly after the publication of the annual figures and the half-yearly figures.
HOWDEN	UK	01/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	An Annual Meeting of the EWC will be held, with the full Scope of Business matters on the Agenda. Appropriate arrangements will be made to facilitate a Representatives Meeting between Annual Meetings. These scheduled meetings will be subject to a maximum of two (2) per year (excluding exceptional circumstances). The EWC Annual Meeting will include the following phases; a review of previous outstanding matters a Management Report which will have been circulated prior to the meeting will be presented. It will cover the areas indicated in the Scope of Business; discussion of the Report and the presentation; specific Agenda items agreed prior to the meeting; Agreement on a Communiqué, which will include appropriate elements of the Management Report.
HSBC	UK	06/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	· HSBC European Council will meet twice a year as close as possible to, but after publication of HSBC Group annual and half year results · Meeting for one day.
HUGHES	USA	18/06/96	non précisé	Forum meetings will take place once a year and additional meetings will take place when agreed between management and Forum Representatives. The costs of which will be borne by Hughes. The ability of Hughes to make decisions shall not be compromised or delayed by this consultation procedure, nor shall the procedure be allowed to affect Hughes' flexibility or competitiveness. This means that Hughes will, when circumstances arise which in Hughes's fair and reasonable judgement require action or a decision to avoid detriment to Hughes, take the necessary action or decision before informing the Forum. Any issue discussed at the Forum meeting will be treated in such a way that there is an exchange of views and a constructive dialogue between all participants. After any issue has been discussed at the Forum, Hughes will take note of the opinion of the Forum, but will not be bound by it.
ICL	JAP	18/10/95	Représentants de différents Etats	There will be two regular meetings per year of the ECF. These meetings will be scheduled i) shortly after the publication of the Company's Annual Results and ii) to provide the most timely input for influencing the Company's strategic planning for the next and subsequent years. The ECF meeting will normally last one full day.
ICOPAL	DK	01/08/96	Représentants de différents Etats	The Employee Representatives shall meet with the Group Management once a year normally in the month of September. The meeting will normally last 1 day and the Employee Representatives will have the opportunity to start the day with a meeting of their own.
Imperial Chemical Industries (ICI)	UK	25/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The ECF will meet for a regular meeting once a year and at such other times as the management and employee representatives agree is necessary to conduct their business. It will be the role of the ECF to discuss significant strategic business matters of common concern which affect the ICI Group in more than one country of the European Union. The aim will be, within legal and commercial prudence about necessary confidentiality, to give the ECF a sufficient knowledge of background strategic thinking and sufficient time to be able to comment on that background so that the company is aware of the nature of underlying employee opinion on potential major developments in the Company's affairs before they happen. The Chairman of the ECF will have the ultimate authority to decide on whether a subject is suitable for the giving of information and/or for discussion. The decision making responsibilities and authority of members of the ICI Board and ICI managers are not changed by this agreement.
Imperial Tobacco	UK	14/06/96	Représentants de différents Etats	The Forum will meet once a year, normally within one month of the announcement of the Company's Annual Results.
ING	NL	06/03/96	Comité d'entreprise de différents Etats	consultation' is taken to mean the exchange of ideas and the dialogue between the members of the ING Group EU Works Council and the Executive Board of ING Group. The Executive Board and the ING Group EU Works Council shall meet twice a year.
INTERBREW	BE	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Council shall be convened for one ordinary meeting per year, in principle within two months of the closure of the INTERBREW social accounts. The Chairperson shall ensure that both the agenda and the course of procedure at the meeting allow the employee representatives who are participating to hold an evaluation meeting the same day, where the decisions taken can be communicated and discussed within the Council before the conclusion of the ordinary meeting.
INTERNATIONAL SERVICE SYSTEM (ISS)	DK	28/06/95	Syndicats européens	The M- and E- Representatives shall meet once a year in Copenhagen (the Annual Meeting). If the ISS Management develops plans in relation to acquisitions, mergers, dispositions of business or undertakings in Europe, or in the event of any contemplated, material relocations or collective redundancies taking place in Europe (hereinafter collectively referred to as Business Changes), and ALWAYS PROVIDED that Business Changes in the reasonable opinion of the ISS Management may have a direct, material adverse effect also on the interest of the employees beyond the frontiers of the country where the Business Change may occur, then any such plans shall in advance be submitted to the Committee for purposes of information and consultation. The Committee shall provide comments, if any, to the plans submitted, and may request to have a meeting with the applicable ISS Management to discuss the Business Change, but failing any comments from the Committee within 14 days after the appropriate plans have been submitted, it will be assumed by ISS Management that the Committee does not have any comments to the plans. The decision whether to carry out or refrain from any Business Changes solely rests upon ISS Management.
IPT	UK	04/05/95	non précisé	The YFEWC will meet once a year as soon as possible after the Group's business results have been published.
ITALCEMENTI	IT	28/06/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	A meeting of the Committee of representatives of the employees of the enterprises mentioned above shall be convened once a year at the instigation of Italcementi SpA, not later than the month of July if possible, for the purposes of information and consultation which shall be conducted on the basis of the relevant report compiled by the Company concerning transnational matters substantially affecting the workers' interests.
ITT AUTOMOTIVE	USA	28/08/96	Représentants de différents Etats	EWC will hold an ordinary meeting once a year, shall inform EWC on all circumstances mentioned under item 4 above in the course of the annual meetings. For this purpose BOM shall produce a report in writing, which shall be submitted to the members of EWC in due course and in advance of the annual meeting. The report is supposed to be submitted three weeks prior to the meeting. The report will be translated by the local management. This report is the basis for the information and consultation as defined by item 4 above. A BOM representative will verbally comment on this report to EWC during its annual meeting. Hereafter questions of the members of EWC will be answered and suggestions and proposals will be received by the BOM representative. If the BOM representative is not in position to answer or fully answer the questions of EWC members in the sense of item 4 above, the answer will be made up for in writing without undue delay. Such supplemental

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective et la responsabilité sociale des entreprises

				comments are directed to the chairman of EWC and submitted by him to the members of EWC.
ITT CANNON	USA	19/09/96	non précisé	The Forum shall meet once a year. The Forum shall be chaired by a Management member and Management shall select the location and timing of each meeting after consultation with the Steering Committee.
ITT Flygt	USA	05/09/96	non précisé	The Forum will meet once a year at a time and location selected by management.
ITT Industries	USA	05/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The EWC shall meet once a year with the Management for the purpose of information and consultation based on a report presented by the Management on the development of the business situation and the prospects for the Group companies.
JEFFERSON SMURFIT	IR	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Forum will meet once a year, as soon as is practicable following the Annual General Meeting of the Jefferson Smurfit Group. The Forum will meet for a maximum of 2 days which includes the pre-meeting but excludes time for travel.
JOHNSON CONTROLS	USA	02/05/96	non précisé	Consultation: an exchange of views and dialogue as well as discussion between management and employees regarding the information. The ECF shall hold its annual meeting one day per year.
KAEFER	DE	15/03/95	Représentants de différents Etats	The European Works Council shall meet once in each calendar year. The Board of the European Works Council shall be kept informed and listened to by "Central Management" on the following matters in good time: in the case of reorganizations and mass redundancies, in the case of the acquisition, sale or merging together of companies or operations, in the case of the moving across national borders of the seats of companies and/or their locations of operation, and in the case of the introduction of new technologies and production processes.
KAO	JAP	17/05/96	Représentants de différents Etats	The FORUM shall convene once a year, unless the exchange of written information is considered to be sufficient by a 2/3 majority of the employee representatives. The employee representatives may hold pre-meetings, timely connected with the meeting of the FORUM.
KELLOGG	USA	10/09/96	non précisé	The Forum will normally meet once a year, usually in May.
KEMIRA	SF	07/02/96	non précisé	As a rule the Kemira European Forum shall meet once a year.
Keramik Laufen	DE	19/02/96	non précisé	Euro-Forum Laufen must be informed and consulted at a time when such consultation is still meaningful, irrespective of the fact that Euro-Forum Laufen is an information and discussion body without decision-making powers. Euro-Forum Laufen shall meet once a year for the presentation of information to and consultation with Employee Representatives.
Kimberly-Clark	USA	16/07/96	non précisé	Ordinary meetings will be held annually.
KLM	NL	12/09/96	Représentants de différents Etats	The Board, represented by a Board member, and the European Forum shall convene twice a year.
KM EUROPA METAL	DE	07/05/96	Représentants de différents Etats	The ICF of the KME Group meets once a year in ordinary session and such meetings are convened by the Chairman, after the date is agreed with the Board of Management.
KNORR	DE	06/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	It is agreed that once a year the management of Knorr-Bremse Systeme für Schienenfahrzeuge GmbH shall comprehensively and on a transnational basis inform and consult the employees' representatives of the works council at the Munich production site. The contents of such information and consultation shall be the information specified in the aforementioned directive. The earliest it may be terminated is at the end of 2006.
KNP	NL	02/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	For the giving and receiving of information, as well as for the exchange of information between the representatives of the employees of KNP LEYKAM on the one hand, and between the employees and the KNP LEYKAM Executive Board on the other, meetings will be called at least twice a year. Of the two meetings one will preferably be called in spring (for the reporting of results) and the other in autumn (for drawing up the budget). At least one week before the meetings take place, the Executive Board will give the executive committee of the EWC written notice of the agenda.
KOMATSU	JAP	19/09/96	Représentants de différents Etats	The European Forum will in principle meet once per year in the course of the month of June.
KONE	SF	21/06/95	Représentants de différents Etats	The KONE Employee Forum shall hold one annual meeting for transnational information and consultation of employees.
KONINKLIJKE PAKHOED	NL	19/09/96	non précisé	The Central Management Representatives and the local Employees' Representatives shall meet at least once a year. A meeting shall be held within six months of the publication of the annual accounts of Koninklijke Pakhoed.
KRAFT JACOBS SUCHARD	USA	26/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The EC shall meet once a year.
KREDIETBANK	BE	19/09/96	Représentants de différents Etats	The European Works Council shall hold its ordinary plenary meeting annually.
KRONOS	USA	04/09/93	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European Workers Council shall in principle meet once per year.
KRUPP	DE	05/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The EBR meets once a year at a time which allows it to report about issues concerning the foregoing fiscal year.
KSB	DE	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	As a rule, the meetings of the EWC shall be held once a year (following the general shareholders' meeting of KSB Aktiengesellschaft) at differing locations (countries).
KUGELFISCHER	DE	06/04/95	non précisé	In general the EBR has one meeting per year, to which all members are invited in time by the chairman, in coordination with the central management, informing them on the agenda.
KVÆRNER	NV	20/09/96	non précisé	The ECC must meet at least once a year. The ECC will decide on its business agenda itself. With its proposed aims of information and consultation, the ECC will not normally be the decision-making organ. However, if the Management asks the ECC to form a resolution in a case or if the ECC in any other way should make a decision resulting from its business agenda or this Agreement otherwise, such resolutions and decisions must be based on the agreement of a majority of both the Employee as well as the Management representatives respectively.
L'OREAL	FR	17/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Consultation: the exchange of views and establishment of a dialogue between employee representatives and the management of the L'OREAL Group. The European Social Dialogue Council shall meet once a year in plenary session, convened by the Chairman.
LAFARGE COPPEE	FR	08/06/94	Syndicats de différents Etats	Discussions within the ambit of the Committee may help to define common approaches to employment, training and working conditions. The Committee shall meet once a year in ordinary session.
LEICA	DE	19/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	As a rule, the LEC shall meet once a year on a date that makes it possible to provide and receive a report on the past year's business.
LIEBHERR	CH	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Liebherr Europe Forum shall meet once a year
LINPAC PLASTICS	UK	09/02/96	non précisé	The Council will normally meet once a year, usually within one month of the announcement of the Group's annual results.
Lufthansa	DE	29/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The information and consultation must occur early enough that the opinion of the responsible employees' representation bodies can still be included in DLH's decision. (4) The management of DLH shall be required to consult the GEC with respect to such matters as the GEC feels are necessary; in other words, to discuss and, if necessary, negotiate them with it.
LYONNAISE DES	Représentants de différents Etats	09/02/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Chairman, in collaboration with the Secretary, and shall be issued to members at least 30 days prior to the meeting.

EAUX			représentants d'un seul Etat	
MAHLE	DE	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Central Management shall inform the European Works Council once per calendar year at the EWC's regular meeting of the development of the business situation of the Group of companies operating throughout the Community and shall make itself available to the EWC for consultation on these matters within the context of discussion and exchanging views. The duration of the annual meeting shall be two days (not including arrival and departure times). As a rule, it shall be scheduled for the Company representatives to attend on day two of the meeting.
MAN	DE	30/05/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	For the purposes of information and consultation, the Chairperson of the EWC shall, after deliberating with the Chairperson of the Board of MAN AG, convene a meeting of the members of the EWC related to the time of the first meeting of the Group Works Council held at the beginning of each financial year as well as the meeting of the Supervisory Board at which the results of the preceding financial year are reported on. (2) This meeting shall be opened with an oral report by the Board on the course and results of the preceding financial year. (3) More extensive information shall relate to matters of a transnational nature within the area of application of this Agreement.
MARAZZI	IT	19/09/96	Syndicats de différents Etats	The Council shall meet once a year, normally in May.
MARS	USA	26/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Every year the European Senior Management arranges for a presentation of the developments and results of business in the relevant product groups in the current year and the targets and outlook for the coming year. An opportunity is always provided for questions to be asked. Frequency: annually Participation: all staff N.B. To ensure efficient business management, staff may attend these meetings in groups. b Division Meetings Aim: to explain the results and targets of the division/to involve staff in developments/to answer questions from staff directly/the information provided in these meetings should be sent back to all staff in meetings with the team. Frequency: variable/several times a year Participants: staff in a division. b National Sales Meetings Aim: to explain the In-Market results and targets/to involve staff/to answer questions from staff directly. Frequency: two or three times a year Participants: all In-Market staff. b Departmental concerted consultation (all departments) Aim: To inform staff of the general state of affairs as regards the relevant product group in Europe, including all developments which may be important to the staff concerned. This consultation offers the opportunity to go into subjects which concern the company in detail and to discuss the state of affairs in the team. Staff have the opportunity to discuss their ideas about the state of affairs openly with one another and with the management. Frequency: as often as is reasonably necessary to ensure that the team functions properly, but a minimum of four times a year. Participants: all department and/or team staff. b 'Technical' concerted consultation (all departments). Aim: To ensure that staff can make a contribution to the activities within the department, projects, etc. Frequency: as often as necessary, ad hoc or according to a fixed schedule. Participants: composition depends on situation, everyone involved in the subject.
MATRA HACHETTE LAGARDERE	FR	03/09/96	Syndicats d'un seul Etat	The Group-Level Works Council shall meet twice a year, convened by the Chairman or his representative. The meeting shall last a maximum of one day. The Group-Level Works Council shall be convened systematically, by the Chairman or his representative, once the annual accounts have been closed.
Matra Marconi Space	FR	22/03/96	non précisé	The Committee will meet twice a year on a Matra Marconi Space site alternating between UK and France
MAYR-MELNHOF	OS	1995	Syndicats de différents Etats	A meeting shall be held once a year under the chairmanship of the Coordinator for the purpose of information, consultation and the exchange of information between employee representatives of the Cartonboard Division as also between employee representatives and the Board of Management.
McDonald's	USA	21/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The elected representatives of the communication group shall meet once a year. These meetings may take place at a central venue, making use of a tele-conference system or in any other similar way.
Mead Packaging	USA	25/06/96	non précisé	The I.D.I.S.E. shall meet for one day a year during the second quarter further to convocation by its Chairman.
Merck	DE	22/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The MERCK-EUROPA-FORUM shall always meet once a year.
Merck Sharp & Dohme	DE	01/06/96	Syndicats de différents Etats	Council meeting shall be held in May or June every year.
MERLONI ELETTRDOMESTICI	IT	21/09/93	Syndicats et Comités d'entreprise	The Committee shall meet once a year for a maximum of two days. One of the two days shall be used to hold consultations with the management. This agreement forms the basis for introducing an industrial relations system which guarantees that workers are really involved in the "company system" by ensuring the speed required for setting up and developing the procedures to guarantee the company's competitiveness. In view of the foregoing, the parties have decided on an industrial relations model as follows : A) an information procedure, B) a participation procedure, C) a system of flexible/adjustable working hours, D) a bonus system.
MEYER	UK	22/09/96	non précisé	In particular, discussion may include transnational matters relating to the structure, the economic and financial situation, the competitive position, major plans of the business and production, sales, employment, health and safety, training, new products, processes and the environment.
Miroglio	IT	06/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The President will convene the EWCM ordinary session once a year.
Mitsubishi Electric	JAP	21/06/96	Représentants de différents Etats	At least once per calendar year, the EICF shall hold a meeting over a two-day period, during which the management gives information limited to those subjects outlined in section VII 2 of this Agreement.
MoDo	SV	18/09/96	Représentants de différents Etats	The MEWC shall hold two regular meetings per year. One meeting is held in connection with the finalisation of the Group's consolidated accounts, and one in connection with the budget process. In addition, further meetings may be convened in special circumstances, subject to agreement with the Group management. The meetings last for two days, one of which is intended for meetings with Group management and the other for internal discussions.
MYLLYKOSKI OY	SF	09/94	non précisé	The European Works Council shall meet once annually on a regular basis. March being the stipulated month for the meeting.
NATIONAL WESTMINSTER BANK	UK	17/04/96	Syndicats de différents Etats	A main meeting of the NatWest Group Staff Council will be convened at least once a year by central management usually during April, between the annual announcement of Group results and the Annual General Meeting of shareholders.
NEDSCHROEF	NL	16/09/96	Représentants de différents Etats	The director and EF KNH shall meet twice a year, further to the publication of the annual report and the strategic plan.
NESTE	SF	24/04/96	Représentants de différents Etats	The representatives will meet twice a year; the spring meeting will take place not later than in May and the autumn meeting in November or in December. The spring meeting will focus on the economic and financial situation and prospects as well as matters linked with them. The autumn meeting will deal with plans of the forthcoming year.
NESTLÉ	CH	26/04/96	Syndicats européens	Ordinary meetings of the Council shall be held at least once a year.
Nielsen	USA	05/07/96	Représentants de différents Etats	The Nielsen EWC shall meet once a year following the presentation of the annual report.
NKT	DK	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The meeting between the individual ESU's and the representatives for the individual group managements takes place once a year, normally in May/June. The meeting between the GROUPE SU and the group management also takes place once a year in November/December. If the parties agree, meetings may be held in specific situations in addition to the annual ordinary meeting. 2nd day morning: Holding of meeting with the management. In connection with the receipt of information, the ESU is entitled to submit proposals that planned projects are made the object of a consultation. Consultation means exchange of views between the members of the ESU and the management representatives in question. The consultation will be initiated by the management with the purpose of including the attitudes and comments of the ESU in the management's decision basis.
NORSK HYDRO	NV	11/08/94	non précisé	The representatives will meet once a year.
Norske Skogindustrier	NV	19/09/96	non précisé	The EWC will meet once a year.
Norwich Union	UK	10/07/96	Représentants de différents Etats	NUEF will meet annually in the United Kingdom, normally within 1 month of the announcement of the Group annual results. With the agreement of the parties additional meetings may be held when circumstances warrant.
Novo Nordisk	DK	13/09/96	Représentants de différents Etats	EWC shall meet once a year.
NUTRECO	NL	01/09/96	Représentants de différents Etats	The Representatives will be informed and consulted in good time on any envisaged transnational measure that is likely to have significant consequences for the interests of employees. This may take place during the meetings of the Council, or as a report to the Representatives or at an additional meeting, which ever is considered appropriate. The Council will meet two times per year.
NUTRICIA	NL	18/09/96	Représentants de différents Etats	Ordinary meetings of the Council shall be held at least once a year for the exchange of information and views.
Océ	NL	04/09/96	non précisé	The EF meets at least once a year. This regular meeting is within one month after the publication of the annual report of the Océ Group. The meetings shall take place in Venlo, and are convened by the EF Secretary.

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

ORKLA	NV	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The EGC shall hold a meeting every year.
OTIS	USA	10/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The European Forum will normally meet on the second Tuesday in October each year for a maximum of one working day.
Owens Corning	USA	16/09/96	Syndicats de différents Etats	The Forum will meet annually, normally in May after the announcement of the Company's annual results.
P&W	USA	13/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Consultation: means the exchange of views and establishment of a dialogue. The European Forum will normally meet in March each year for a maximum of one working day.
PANASONIC	JAP	30/11/95	Représentants de différents Etats	In this agreement, "consultation" means the exchange of views and establishment of dialogue between PEC Employee Representatives and representatives of Management regarding Panasonic/Matsushita companies within Europe, (as defined in Appendix A) of transnational issues. The PEC will meet once per year (normally between 1st January and the 31st March).
PARMALAT	IT	09/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The C.I.C.E.P. shall meet for an ordinary meeting at least once a year, before the end of the first half-year, following convocation by its chairman.
PARTEK	SF	2/02/96	Représentants de différents Etats	A PPM will assemble annually once 2 year after the accounts for the previous year have been published.
PAUL HARTMANN	DE	30/10/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Forum shall normally meet once a year and shall be convened in good time by the Spokesperson of the employee representatives by agreement with the employee director of PH.
Pauwels trafo	SF	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The plenary meeting of the 'EWC' shall be convened once a year by the chairman.
PECHINEY	FR	17/12/92	Syndicats d'un seul Etat	The Commission is a forum for information, reflection and exchanges of views, designed to develop dialogue between the General Management and staff representatives on the situation and strategic approaches of the Pechiney Group's main areas of activity. The Commission meets once a year. The duration of the plenary meeting is, in principle, one day.
PepsiCo	USA	08/05/96	non précisé	Consultation a) Human resources issues which may include health and safety and equal opportunity issues ; b) Environmental issues ; c) Substantial organisational changes ; d) New working methods ; e) Transfers of production ; f) Mergers, cut-backs, closures or collective redundancies. EEF meetings will take place annually.
Peterson	NV	09/09/96	Représentants de différents Etats	At least one meeting will be held annually.
PETROFINA	BE	26/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Consultation involves oral or written exchanges of views and a dialogue of questions and answers between the Management (central or local) and the Employee representatives regarding all Information. A plenary meeting shall be held once a year, 1 day per year.
Pharmacia & Upjohn	USA	26/08/96	non précisé	Consultation is defined as an exchange of views and establishment of a dialogue between company and employee representatives. The Forum will meet twice per year for one full working day at one of the company's major bases of operation. Meetings will be timed to coincide with major events in the Group's calendar (e.g. publication of the year end results).
PHILIP MORRIS	USA	27/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Except in the first twelve months following signing of this Agreement, during which period the European Council can meet twice, the European Council shall normally meet once a year, such regular meeting to occur in September, unless the Chairman shall determine otherwise, after consultation with the Vice Chairman.
Philipp Holzmann	DE	21/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The PHEF shall meet at least once a year
Philips	NL	22/11/96	non précisé	"consultation" means the exchange of views and establishment of a dialogue between employees' representatives and management representatives. The Forum shall meet once every year within one month after the publication of the annual report of the Philips Group.
Phillips Petroleum	NL	01/07/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The EWC will meet once a year. The meeting will represent a forum for consultation in which an exchange of views and a constructive dialogue can take place.
PHOENIX	DE	07/07/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European Forum shall normally meet once a year and shall be convened in good time by the Employer, who shall at the same time make the agenda known.
PILKINGTON	UK	13/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Within six weeks after the public announcement of the annual results of Pilkington plc in each year the Pilkington European Forum will normally hold its regular meeting.
PIONEER	JAP	30/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	"consultation" means exchanging Central Management's and employees' views on transnational issues. The annual Forum takes place after the closing of the fiscal year. Day 1 of the meeting will be used by the Central Management to present all the agenda items. Members will have the opportunity to formulate questions and remarks, which will be handled in the morning of day 2.
Pirelli	IT	03/11/98	non précisé	"Consultation" is defined herein as the exchange and close examination of opinions without negotiation implications and/or repercussions on the individual work relationships and without prejudice to the rules and regulations, laws and contracts governing the relationships between the parties on information, consultation and negotiation, as well as on individual rights in each country.
PLM	SV	12/04/95	Syndicats de différents Etats	PLM Cooperation/Sweden shall be a group that advises the trade union representatives on the supervisory board, while at the same time serving as a collection point for information in accordance with the MBL (a Swedish law on the right to participate in decisions) and vis-à-vis the higher body. The LO and PTK chairpersons in the PLM Cooperation body and two members of PLM Cooperation/Sweden shall form a working party. Such working party shall collect information from the supervisory board and, in accordance with the MBL arrangement, has negotiating authority in all matters. Within the framework of the present agreement, the trade union and employees' representatives must obtain permission for all their activities and duties, unless the laws or agreements in effect locally stipulate otherwise. A regular division meeting shall be held once a year. For practical reasons, it shall preferably be held to coincide with the Group conference. The estimated length of a division meeting shall be one half-day.
POLIMERI	IT	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Council shall meet once a year, normally in May.
PP PAYNE	UK	04/06/96	Représentants de différents Etats	The Forum shall hold at least one meeting a year, normally shortly after the annual meeting of the shareholders of Bunzl PLC. As a rule, meetings of the Forum shall start in the morning and if possible end at a time that enables the participants to return home in the evening.
PPG	USA	28/05/96	Représentants de différents Etats	PPG wishes to promote a better communication within the group. Therefore, consultation is understood as an exchange of views and dialogue between the employees representatives and the management. The European Committee will meet once a year in a location selected by the company's management. The meeting will last 4 hours and will be preceded by a preparatory meeting of employee representatives for the same length of time.
PREUSSAG	DE	01/02/95	Comité central d'établissement ou de	The Preussag Euro-Forum shall in principle meet once a year around May or June.

			groupe d'un seul Etat	
PRIMAGAZ	FR	24/01/96	non précisé	The Council shall meet once a year. The CIGIP meeting shall take place within the thirty days following the General Meeting of the Shareholders of PRIMAGAZ SA. Its duration shall not exceed one working day.
Procter & Gamble	USA	25/01/96	non précisé	The P&G Europe Forum meeting will be held once per year.
PSA PEUGEOT CITROEN	FR	10/07/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	A meeting of the European Committee, convened by its Chairman, shall be held at least once a year.
R.J. Reynolds	USA	16/09/96	non précisé	The EC will have at least one regular meeting a year, for one day.
RANDSTAD	NL	17/07/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The European Platform will meet once a year.
RANK XEROX	UK	19/09/96	Représentants de différents Etats	The Rank Xerox Forum will convene a minimum of once each year to meet with central management.
RAUMA	SF	21/09/96	Représentants de différents Etats	The REF will convene once a year in October/November.
RAUTARUUKKI	SF	02/04/96	Représentants de différents Etats	Alongside with mutual regular information, the Rautaruukki Forum will assemble at least once a year in early summer.
RECKITT & COLMAN	UK	23/07/96	Représentants de différents Etats	Meetings of the ECF will take place once a year towards the end of the second quarter following Management invite.
REDLAND	UK	06/02/96	Représentants de différents Etats	The European Works Council shall meet once every calendar year.
RENAULT '95	FR	05/05/95	Syndicats de différents Etats	Papers shall be sent to Council members at least eight days before each plenary session in order to facilitate detailed exchanges of views and the articulation of the Council's observations and proposals. The European Works Council shall meet at least once a year. Meetings shall be convened by the Chair. The meeting may last up to a day and a half, depending on the amount of business on the agenda.
RENAULT '98	FR	06/03/98	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The European Group Council shall meet for an ordinary session once a year, following convocation by its chairman. The duration of this session may be extended to last one and a half days depending on the agenda.
REPSOL	ES	29/04/98	non précisé	The European Information and Consultation Forum shall meet, when summoned by its Chairman, at least once a year.
Reuters	UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	The Forum will meet at least once a year.
RHÔNE POULENC	FR	14/11/94	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Meetings shall take place once a year and shall last one day.
RMC	UK	19/07/96	Représentants de différents Etats	The E.C.C. will meet once a year at Thorpe, after the publication of the RMC Group Annual Report and Accounts.
Roche	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	The Europa-Forum shall meet once a year. As a rule, the meetings shall not take longer than one day.
Rothmans	ZA	04/03/96	Représentants de différents Etats	Consultation involves oral or written exchanges of views and the creation of a dialogue of questions and answers between the members of the R.I.E. Committee for Information and Consultation, regarding all information provided. The Rothmans International Europe Committee for Information and Consultation will have two plenary meetings in the first year following the signing of this agreement. Thereafter, the Committee shall have a plenary meeting one day a year, on a date and venue decided by the Chairperson and the employee Spokesperson.
SAFFA	IT	12/09/96	Syndicats de différents Etats	The Council shall meet once a year for two days, the first of which is reserved for the meeting between workers' representatives and the second for the meeting with the representatives of the management.
Saint-Gobain	FR	10/06/97	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Convention meets once a year.
Sandoz	CH	19/02/96	Syndicats d'un seul Etat	The FORUM shall hold one meeting a year.
Sandvik	SV	30/11/95	Représentants de différents Etats	The SEWC has an annual meeting with the Sandvik Group Management which will normally take place at Group Headquarters in Sandviken and it will have a duration of one working day. Besides, the SEWC will have an internal one day meeting on the same occasion.
Sanitec	USA	29/05/96	Représentants de différents Etats	The Company Council will have one meeting yearly.
Sanyo	JAP	13/09/96	Syndicats européens	In this agreement "consultation" means the exchange of views and the establishment of dialogue between the European Group Sanyo employee representative and representatives of the Company management in respect of those matters listed at 2.2 above.
Sanyo	JAP	13/09/96	Syndicats européens	The S.W.C.E. will meet once a year and will be hosted in turn by the Operating Units covered by this agreement.
SARA LEE	USA	04/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European structure shall meet once every fiscal year. i.e. between July 1 and June 30 of the following year.
Sara Lee Processed Meats	USA	06/06/97	Syndicats européens et représentants de différents Etats	A. The Council and the Central Management shall meet twice a year, according to a previously defined timetable. The underlying aim is to bring up matters for discussion before decisions are taken, so that the consultation can have an impact on the decisions to be adopted. The Council is entitled to give both oral and written advice to the Central Management. Where the Central Management departs from this advice, it shall respond in writing giving reasons, unless this cannot be done in the light of strategic or marketing considerations.
SCA	SV	22/11/95	Représentants de différents Etats	BG management and the BG EWC will together determine a meeting schedule that suits the demands of the business. However, a standard format of two meetings per year is recommended (annual results and budget). The SCA Group EWC will follow this recommended format, whereby one of the meetings will include all representatives from the BG EWCs.
SCANDIC HOTELS	SV	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Council shall meet with the company management at once per annum. The duration of each meeting shall be one day.
SCANSPED	SV	02/05/89	Syndicats de différents Etats	The Group management and trade-union representatives from the subsidiary companies in Sweden, Norway, Denmark and Finland shall meet twice a year. The meetings shall take place in autumn and spring. The trade-union representatives who meet the Group management shall be given the opportunity to meet twice a year to discuss internal matters.
Schering	DE	22/06/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Europa-Forum shall normally sit once a year, being convened in good time by the Employer, who shall provide an agenda.
SCHERING-PLOUGH	USA	04/06/96	Comité central d'établissement ou de	The Chairperson of the Schering-Plough European Forum, in consultation with the Secretary, will establish the Agenda in advance of the Forum's annual meeting as follows.

SCHIESSER	DE	04/03/96	groupe d'un seul Etat	As a general rule the European Forum shall meet once a year.
SCHNEIDER	FR	20/10/93	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Group Works Council shall meet in plenary session twice a year, once every six months, on convocation by its Chairman (in April/May and October/November as far as possible).
Schott	DE	26/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Europe-Forum convenes once a year; in order to prepare and follow up points from the meeting, the staff representatives (see 3.1) can arrange special meetings.
Schwarzkopf	DE	29/06/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Forum for European Dialogue shall meet once a year.
Schweppes	UK	20/09/96	non précisé	E.F.I.C.E. meetings will take place annually. Transnational consultation a) Health and safety and equal opportunity issues; b) Environmental issues; c) Substantial organisational changes; d) New working methods; e) Transfers of production; f) Mergers, cut-backs, closures or collective redundancies.
Scottish & Newcastle	UK	11/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Meetings will take place twice a year, once in April, once in October.
SEAGRAM	CA	15/04/96	non précisé	The chair of the RAT determines time and place of RAT meetings, which normally take place once a year. A meeting normally starts with a dinner, the actual meeting takes place the next morning and ends with a luncheon.
SEB	DE	27/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The CEGS shall hold an ordinary meeting once a year. In the interests of efficiency and to ensure better coherence of the information, this meeting shall be separate from but associated with that held by the Group-level Works Council (France). The associated meetings of the Group-level Works Council (France) and the CEGS shall be held over a period of two days. Day 1, MORNING: Joint preparatory meeting at the initiative of the employees' representatives. Interpretation facilities in French, English and German shall be provided by the Group management, which shall not participate in this preparatory meeting. Day 1, AFTERNOON and Day 2, MORNING: Meeting of the Group-level Works Council (France), attended by non-French observers who may take part in debates, but not in votes (simultaneous interpretation). Day 2, AFTERNOON: Meeting of the SEB Group European Works Council (CEGS): European issues (simultaneous interpretation).
Securicor	UK	19/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	There shall be one meeting per year.
Securitas	SV	06/06/96	non précisé	The Group Council convenes for an ordinary meeting once a year.
SEW Eurodrive	DE	10/04/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The EWC shall meet once a year.
SGS	CH	16/09/96	non précisé	The EF will meet once a year, for 1 or 2 days, normally within one month of the announcement of the Group's Annual Results.
SHARP	JAP	12/09/96	non précisé	"Consultation" means the open exchange of views and establishment of dialogue between employees' representatives (the "SEC-representatives") and representatives of Sharp's European management (the "Sharp European Management") or any more appropriate level of management. a) A "Plenary Meeting" will be held once a year for up to one day upon invitation at a date and a place agreed by the Sharp European Management and the Executive Committee. The Plenary Meeting should take place in the first quarter of each fiscal year (preferably in May).
SHELL	NL/UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	At the start of the S.E.F. meetings the Chairperson will inform the Management Representative of the speakers on each of the agenda items and refer to the list of subjects distributed after the pre-meeting. 2.18 If questions are necessary as a result of the Management Representative's response then they should be directed to the Management Representative who chairs the meeting. 2.19 Delegates should be aware that others may wish to speak and limit the time taken to raise questions. Subject to the provisions of Article 6, The Forum and/or the Coordinating Committee will be informed on those issues which fall within its competence and scope prior to the implementation of a decision so as to permit a meaningful exchange of views. This will be done as soon as practicable possible. There will normally be at least one meeting per year of The Forum (the Annual Meeting) for one day with, if necessary, additional time according to the agenda. This will be held within two months of the publication of The Parent Company's
Sibelco	BE	08/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	An annual meeting shall be organized in order to pass on transnational information to representatives and to consult employees in the SIBELCO Group in Europe. These annual meetings shall be held individually in each country covered by this agreement, during the quarter following the month in which the annual balance sheet of the company S.C.R. SIBELCO S.A. is approved.
SIEMENS	DE	23/10/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The SEC will meet annually, normally at the group headquarters and at a time suitable for reporting on the fiscal year.
Sigma Coatings	NL	13/06/96	Représentants de différents Etats	Consultation involves oral or written exchanges of views and a dialogue of questions and answers between Management (central or national) and the Employee representatives regarding all transnational information. A two days meeting of the European Committee Sigma Coatings Group will be held in the second quarter of each calendar year. On the first day, of the two-day meeting, of the European Committee Sigma Coatings Group meeting the representatives of the employees in the European Committee Sigma Coatings Group will have an employee meeting without the management. Furthermore a one-day-meeting will be held in the third or fourth quarter of each calendar year. If there is not an exceptional circumstance this meeting will be held in the fourth quarter. If the number of meetings is not sufficient extra meetings can be held.
SIKA	DE	14/08/96	Représentants de différents Etats	The informing and consulting shall be carried out at annual meetings. In countries where there are several COMPANIES one meeting shall be held, but the venue can alternate.
SKF	SV	Sep-94	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The World Union Committee is a world-wide forum for dialogue and exchange of views between the SKF management and its workforce. The World Union Committees shall meet at least once a year. This shall be a three-day meeting (with one day devoted to a study visit) and shall take place in the first half of the year.
SKW	DE	01/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The EWC shall meet once a year. The meeting should be scheduled to link up with a meeting of the group works council.
Snaidero	IT	04/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	For all these points, whenever there might be considerable direct or indirect consequences for the workers beyond the national boundaries, at Group level, the company management must always inform the EWC before taking any decision. The EWC shall meet at least once a year
SOLVAY	BE	05/10/95	Syndicats et Comités d'entreprise	The European Works Council shall hold one meeting a year, which shall be convened by the chairman. The plenary meeting shall last one day.
SONY	JAP	27/09/95	Représentants de différents Etats	consultation' shall mean 'the exchange of views and establishment of dialogue between employees' representatives and Central Management or any more appropriate level of management'. In the normal course of business, the E.I.C.C. shall meet twice a year. The meeting will last two consecutive days, the first day being assigned as a pre-meeting for the National Delegates and the second day will be the official E.I.C.C. meeting. There may also be one Meeting (maximum one day duration) of the Select Committee to prepare for each E.I.C.C. meeting.
SOPARIND	FR	03/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	Ordinary plenary meetings are held once a year, two days after the ordinary plenary meeting of the SOPARIND Group-level Works Council; Plenary meetings, which will last about half a day, shall be held within the linguistic framework defined in § 4.3. above. They shall be held in the morning so that they may be extended into the afternoon if necessary. The participants shall express themselves freely during meetings, on the understanding that the meetings must be polite and each participant shall be treated with due respect.
Steigenberger	DE	11/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The three contracting parties pledge to maintain a dialogue on the aforementioned topics in the sense of a mutual partnership. For this reason, the management pledges: 1. to promote a policy of qualified training in accordance with the specific national characteristics; 2. to ensure that the level of information on the Group's development is as uniform as possible in all of the Group's establishments; 3. to ensure that differences that may exist in the treatment of men and women are eliminated; 4. to ensure that the basic trade union rights specified in the ILO Agreement are preserved in all the company's member establishments. The European Works Council shall meet at regular intervals, but at least twice a year.
Stena Line	SV	25/09/96	Syndicats de différents Etats	EWC Meetings will take place twice a year

			Etats	
STORA	SV	09/04/95	non précisé	The SEWC has a general meeting once a year. The general meeting shall take place in the spring when the Group's definitive financial statements for the preceding year are available. The meeting shall convene for two days, one of which shall be for the SEWC to meet with Group Management.
Sulzer	CH	20/06/96	Représentants de différents Etats	The EWC and the central management shall meet at least once a year. Additional meetings for mutual information and consultation shall be agreed between the central management and the board of the EWC. The regular annual meeting between the EWC and the central management shall normally last one day.
T & N	UK	09/08/96	Syndicats européens	There will be an Annual meeting of the Forum in every calendar year. The Annual meeting will take place on one day.
Tate & Lyle	UK	26/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Forum will meet once a year, normally within one month of the announcement of the Group's Annual Results. The Forum will meet on one day.
TDG	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The TDG EGC meets in ordinary session at least once a year, in May.
TDK	JAP	23/07/96	Représentants de différents Etats	Forum-Europe will meet on an annual basis.
Tessenderlo	BE	02/09/96	Syndicats de différents Etats	The Council shall meet in Brussels once a year, on the third Thursday in September.
TEXACO	USA	16/04/96	Représentants de différents Etats	Consultation: The exchange of views and establishment of dialogue between Employee Representatives and Management or any other appropriate level of management. Typically there will be one ordinary meeting of Euro Forum per annum. The meeting shall be concluded in one day.
THOMSON CE	FR	28/08/92	Syndicats européens	The European Committee will be convened by the Management to meet once a year. The European Committee will be informed, before their implementation, of any significant structural, industrial and commercial modifications of TCE and of any modification in the economic or legal organisation of TCE. The European Committee will have the opportunity to express itself on the strategic, economic orientations of TCE. It will also have the opportunity to express itself on the consequences of those orientations as far as measures for adapting the personnel to developments of the Company are concerned. It will be able to create an ad hoc commission, in agreement with the Management, which goal will be to analyse punctually specific problems. After determination in agreement with the Management of the setting up and the functioning of the ad hoc commission, the commission will draft a written report that it will submit to the European Committee and to the Management, and within a deadline set up beforehand.
THOMSON CSF	FR	08/04/93	Syndicats d'un seul Etat	The European Committee shall meet once a year.
THOMSON multimedia	FR	18/06/96	non précisé	The European Committee may express an opinion on strategic and economic trends, and also on their consequences in terms of retraining employees to adapt to directions taken by the company. Moreover, it may, with the agreement of Management, create an ad hoc commission to look into specific problems in the case of situations arising likely to modify THOMSON multimedia's industrial or commercial position vis à vis Europe. For an "ad hoc" commission to be set up, such problems must be of a European nature, that is, to involve more than one country. Once the conditions and workings have been determined together with Management, the "ad hoc" commission gives an activity report to the European Committee and to Management, by a pre-fixed deadline. The Committee is notified in writing by Management of the meeting. The meeting takes place once a year. The Committee is notified in writing by Management of the meeting. The meeting takes place once a year.
Thomson-Dasa	FR	1995	Syndicats et Comités d'entreprise	The EWC shall meet at least twice a year (late October/early November, late March/early April). The result of the consultations shall be forwarded to the management. The management shall take account of the suggestions and proposals of the employees' representatives in the EWC in its company planning and decision-making. The employees' representatives in the EWC shall represent the interests of all of the employees of the company and its subsidiaries vis-à-vis the management.
Thyssen	DE	04/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The meetings of the Euro Works Council are normally limited to one day. The management of the Business Area shall be obligated to deliver a report to the meeting, answer questions and listen to statements and comments. The report shall cover, in particular, the economic, financial and personnel situation of the Business Area. In addition, also included will be subjects analogous to the subsidiary requirements of Directive 94/145/EC of the EC Council of September 22, 1994, insofar as these are of transnational significance as well as concern general information about the Group. Information shall be provided on the basis of a report submitted in writing.
TNT	AUS	20/09/96	Syndicats d'un seul Etat	The EWC shall meet once a year, normally not later than the month of June.
Tomkins	UK	20/09-96	non précisé	The purpose of the Forum is for management to provide relevant information on the performance of Tomkins PLC in general and actual and/or possible trends on specific matters of Tomkins' business affecting substantially at least two or more countries, allowing Forum representatives on behalf of employees to ask questions, to give feedback and express themselves on these transnational matters. As such, the intention is to develop a constructive dialogue to build understanding about the business operations, the challenges and the strategies for future mutual success. The Forum will meet in the UK annually for up to a full day, normally within 3 months of the publication of Tomkins PLC's annual report for the previous financial year and preferably in the October following that publication.
TOYOTA	JAP	10/07/96	Syndicats européens	Through this meeting we wish to provide improved information for employees on manufacturing, distribution, sales and aftersales activities. This meeting should also facilitate opportunity to exchange views, in order to create a wider perspective on issues that are broader than one individual country, thus strengthening European Operations through improved understanding.
TRACTEBEL	BE	30/04/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Social Dialogue Body shall meet once a year with meetings convened by the chairman. He and the secretary determine the date and place of the meeting according to the possibilities.
TRELLEBORG	SV	10/06/96	Représentants de différents Etats	The meeting shall be held in the third quarter of each year and last for two days (one day for internal deliberations and one for meeting).
Triumph International	CH	08/01/96	Syndicats d'un seul Etat	The European Works Council shall be authorized to hold one annual meeting with the central management of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group for the purpose of information and consultation, on the basis of a report prepared by central management on business trends and the prospects of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group.
TUI	DE	17/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The TUI European Forum shall meet once a year as a rule and shall be convened by the Chairperson with the agreement of the group management. As a fundamental principle, the meetings shall be held after presentation of the consolidated balance sheet of the TUI group.
TULIP	DK	13/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Works Council will meet at least once a year in February. Meetings consist of 2 parts. First, a meeting where the employee representatives meet without Management with the participation of experts of their own choice. 1 expert's travel and accommodation costs will be paid by TL. Then a meeting of the whole Works Council with participation of 1 expert freely chosen by each side. Additional experts participate after mutual agreement in the steering group. The costs of the additional experts are covered after decision in the Steering Group.
UAP	FR	15/07/96	Syndicats d'un seul Etat	It is to enable the information and consultation of employees within the meaning of the Community Directive, that is an exchange of views on the operation of the Group and on issues which, given their European dimension, can usefully be examined at this level, in particular decisions having transnational consequences which affect the interests of employees.
Unilever	NL/UK	20/09/96	Représentants de différents Etats	Once a year a plenary UEWC meeting shall take place.
UNION MINIERE	BE	09/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	A Plenary Meeting between the General Management and the UM-ECC shall be held each year in June. This meeting will last a whole day and shall be convened by the Chief Executive Officer. In order to take full advantage of the consultation function, the employees' representatives shall be entitled to raise questions during the meetings of the UMECC relating to the explanatory memorandum made available to them. The General Management shall undertake to reply immediately to the questions raised, in so far as this is possible. If, given the nature of the question or for any other reason, an immediate reply is not possible, a written reply shall be included in the final version of the minutes sent to all the full members representing the employees, the alternates and to the General Management members.
Unisource	NL/SV	11/09/96	Syndicats de différents Etats	CONSULTATION means the exchange of views and establishment of dialogue between employee representatives and the management of UNISOURCE. 6.1 The UNI EURO COUNCIL shall have two ordinary information and consultation meetings per year with Management of UNISOURCE. One meeting shall be shortly after the Annual Report is ready, the other meeting at the moment the annual business plan is established. Each meeting shall last half a day.
UNITED BISCUITS	UK	09/11/94	non précisé	The Council will meet once a year, normally within one month of the announcement of the Group's annual results. The meeting will take place in the morning and will normally conclude with lunch.
UPM-Kymmene	SF	12/07/96	Représentants de différents Etats	The UPM-KEF will convene twice a year at a location decided by the chairman. The first meeting will be held in March-April, the second in October-November. The working committee proposes to the chairman the place and the date for the

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports entre autonomie collective et hétéronomie
European University Institute

USINOR SACLOR	FR	17/01/94	Etats Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	meeting, which will be notified to the representatives within two months before the plenary meeting. The European Group Committee shall meet once a year, as convened by the President of the USINOR SACLOR Group. The plenary meeting shall take place over one, and possibly one and a half days, depending on the subjects placed on the agenda, with the possibility of a preparatory meeting on the previous day. Sufficient time shall be devoted to dealing with and responding to questions relating to the French companies, in accordance with the national rules of the French Group Committee.
VALMET	SF	27/06/96	Représentants de différents Etats	The Forum will hold at least once meeting annually. If required, a second meeting, related to a theme of current interest, will be called.
Van Genechien	BE	20/09/96	Représentants de différents Etats	Consultation means the exchange of ideas and a dialogue of questions and answers between the Management and the Employees' Representatives.b) Consultation Every time that specific and important issues of a transnational nature arise or exceptional circumstances occur, consultations shall be held, including issues such as: relocation, collective redundancies, far-reaching restructuring measures, etc.A plenary meeting lasting one day shall be held every year.At each plenary meeting the need for an interim meeting will be examined.
VAN ROEY	BE	27/08/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Although the European Works Council is a meeting forum focusing on information and dialogue, the information and consultation shall take place at a time when this is meaningful for workers.The European Works Council is entitled to meet once a year.
VANDEMOORTELE	BE	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	"Consultation" means exchange of views and establishment of dialogue between employee representatives and management.
VAW	DE	14/10/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European Works Council shall meet once a year.
VEBA	DE	01/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Information and consultation must take place in time to enable the positions developed by the EWC to be included in the decision-making of the Group Management.In addition to the periodic mutual information and consultation, the EWC shall meet once per annum at the invitation of the chairperson for a regular meeting with the Group Management.
Verlagsgruppe Passau	DE	10/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The WG shall meet semi-annually as a rule, but at least once a year. The committee must be informed before major structural changes are carried out in the aforementioned areas, and in the case of changes in the corporate form of NPV and its subsidiaries.The committee shall be consulted in cases of: - rationalization plans - changes in working methods and production processes - cut-backs, relocations or closures of establishments - changes in the organization of work - changes in the organization or objectives of establishments - the acquisition, sale and merger of Group companies or their plants - plans with regard to the environment and in the area of occupational health and safety - the drawing up and implementation of programmes for training and education/qualification of employees and groups of employees - other events and projects that can have a substantial impact on the employees' interests in connection with the aforementioned structural changes. The committee shall have the right to consult and agree in a secret meeting after being informed by the company. Where there are disagreements in cases where the committee is to be informed and consulted as provided for in paragraphs 2 and 3, then at the request of either of the contracting parties the decision on the planned measures shall be deferred for 30 days. In such a case, the committee has the right to bring in experts, in agreement with NPV and with the participation of the competent trade union organizations. During the deferral period, the representatives designated by the committee of the respective regional affected levels, the Group company concerned and the central management shall seek to reach a mutually acceptable agreement. 5. The members of the committee shall have the right to give an opinion on all information provided them by NPV and to inform the employees of the companies affected, provided no trade or company secrets are involved or provided no agreement has been concluded between NPV and the committee to maintain silence. NPV must provide the committee with the necessary documents on the aforementioned information. 6. The employees' representatives on the committees shall have the right to hold a preparatory meeting at national level before the committee meetings are held; Section 1, paragraph 1 of the agreement shall apply, mutatis mutandis, in this regard.
VF EUROPE	USA	20/05/96	Syndicats européens	"Consultation" means the oral or written exchange of views and a dialogue of questions and answers between Central Management and the Employees' Representatives. Information and Consultation a) The group's economic and financial situation core items include the annual balance sheet, investment programs, the group's research activities, relocation, reduction in size of companies and/or shut-downs b) development of employment within the group c) structure of the group d) new technologies, new products e) market developments f) plant takeovers. The European Consultation Committee shall meet twice a year for a maximum of one day at dates fixed by the Select Committee.
VHB	DE	17/09/96	un représentant mandaté	The F.C.P. shall meet once a year and shall be convened in good time by the employer. The convening notice shall be accompanied by the agenda of the meeting.
VIAG	NL	20/07/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	An agreement may be reached between the parent company in question and its works council about a committee/Es formation, composition, arrangement, length of office, and meetings or the arrangement of another procedure of instruction and hearing. If an agreement on such an arrangement cannot be reached, VIAG and VIAG council can take part in the negotiations.
VILLEROY & BOCH Ag	DE	06/07/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European Forum shall normally meet once a year, and shall be convened in good time by the Employer and the Chairperson of the European Works Council, who shall also send out an agenda.
VOITH	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European Forum shall meet once per year at the invitation of the European Forum chairperson. It shall meet at the headquarters of the management of the Voith Group. The timing of the meeting shall be arranged to enable adequate coverage in the annual report.
Volkswagen	DE	21/11/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Management of the Volkswagen Group and the Volkswagen Group Works Council shall meet in session at least once per year.3. Discussion of these topics should at the same time serve an exchange of information on development trends and strategies and promote progress to the benefit of all concerned.The Volkswagen European Group Works Council or its executive committee shall be informed in good time regarding planned cross-border transfers of production (main investment emphases, production scope, essential company functions). This applies to transfers which may have a substantial adverse effect on the interests of employees at production plants of the Volkswagen Group in Europe. 2. The Volkswagen European Group Works Council or its executive committee shall have the right of comment within an appropriate period which shall be agreed upon by both parties in each case immediately on receipt of the information. 3. In its comments the Volkswagen European Group Works Council or its executive committee can require explanation of the planned transfer in the framework of consultations to be jointly laid down. These consultations shall take place early enough for the views of the Volkswagen European Group Council to be taken account of in the decision-making process. 4. The rights and duties of the responsible company bodies in each case remain unaffected.
VOLVO	SV	27/09/96	Syndicats de différents Etats	The annual meeting of the VED shall be held during the second quarter.
WARTSILA DIESEL	SF	21/05/96	non précisé	The Company Council will have one meeting yearly.
Wella	DE	29/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The constituent meeting of Euro-Forum shall take place at the location of the company management, Euro-Forum shall in principle meet once every year.If necessary, company management and president shall be able to arrange a further exchange of information for section of Euro-Forum if necessary.
Whirlpool	USA	11/09/96	Représentants de différents Etats	The annual forum meeting will last a maximum of a day.
WIENERBERGER	OS	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The European Forum shall be informed by the board of directors of WBI AG with a view to a genuine dialogue regarding circumstances or special measures that can have a negative impact on social structures, employment or the employees. Such information shall be provided to the extent that such circumstances or measures have a cross-border impact. This shall be the case in the event of: - a cross-border relocation of production facilities; - a merger, rationalization, or complete or partial closure of a company or a branch; - collective redundancies. Although the European Forum is a body for information and dialogue that does not have decision-making authority and whose opinions are not binding, it must be informed and consulted at a time when such information and consultation are still meaningful.The European Forum shall meet once a year, at a time agreed at least two months beforehand between the board of directors of WBI and the chairperson of the European Forum. In general, such meeting shall be held during the second quarter of the calendar year.
Winterthur	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	A plenary meeting will be held every year, during one day, at a date and a place agreed amongst the Central Management and the Secretary.
WMX	USA	21/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The intention is for the EWC to meet once a year within two months of the mailing of the WMX annual report to its stockholders. A date outside this period may, however, be selected.

			représentants de différents Etats	
Zehnder	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	Company Management shall, as a rule, inform and consult with the employee representatives of the companies belonging to the Zehnder Group once a year. The employee representatives shall exercise their right to consultation by communicating their questions and views to Management's authorized representative in writing or by telephone. Said authorized representative shall be obliged to comment on such question and views within a reasonable period following deliberation with Company Management.
ZENECA	UK	20/12/95	Syndicats d'un seul Etat	The Committee will meet annually. The Company will provide appropriate business information to allow the representatives to form a good appreciation of the business operations in Western Europe. All members of the Committee will be expected to engage in a constructive dialogue with the intention of building understanding about the business operations, the challenges and strategies for future success. In addition to the regular sharing of information, views and opinions, it will be appropriate to enter into consultation and dialogue on more significant changes affecting Zeneca overall, the International Businesses, or employees in two or more European countries. The Company is committed to ensuring, whenever possible, that there should be an open dialogue and exchange of views between members of the European Consultation Committee and central management. The topics appropriate in this context are:-- Changes in Zeneca or International Business organisation affecting 2 or more European countries resulting from e.g. mergers, acquisitions or disposals etc. (Subject to the limitations on confidentiality imposed by Stock Exchange Regulations). Major redundancy situations affecting a minimum of 50 staff in each of 2 or more European countries in any one business. Major changes in the financial position of the Company which impact upon employees.
ZUMTOBEL	OS	10/07/95	Comité d'entreprise de différents Etats	The European Forum shall normally meet once a year.
Zurich	CH	17/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	ZICF meetings are convened once annually, generally within six months of publication of the Zurich Group annual accounts.

ANNEXE 22: ARTICLE 6 / CONSULTATION

ABN - AMRO	NL	12/12/97	GSN	The ESC will meet with the representatives of the Managing Board in plenary one day per year on the invitation of the chairman of that meeting. This meeting will take place in May or June in Amsterdam.
Air France	FR	25/11/97	GSN et syndicats nationaux	- Consultation, within the Community meaning of exchanges of views and dialogue, shall make it possible to gather their reactions and proposals regarding strategic objectives. Since consultation is not understood within the meaning of French law but with
Akzo Nobel	NL	20/02/97	GSN	"Consultation" means an exchange of views and an entering into a dialogue between the delegates and the management. An ordinary meeting (called the "annual conference") shall be held every year at the invitation of the management within two months of the publication of the annual report of Akzo Nobel N.V. The annual conference shall be held on two consecutive days. At the joint meetings the Forum shall be informed and consulted by the management on the basis of its report on the development of the activities of the Akzo Nobel Group within the territory and the future prospects, in accordance. In the course of the joint meeting the management shall answer all questions relating to the subjects enumerated in Point 3.2 (informations) subject to the restrictions pursuant to Point 7.4 (confidentiality).
AlliedSignal	USA	11/06/97	GSN et syndicats européens	At each annual meeting and at meetings held for exigent circumstances (Article XIV), the Company will afford employee representatives the right of consultation regarding all information presented. Consultation is defined as an exchange of views and the establishment of a dialogue. The AlliedSignal European Works Council shall meet once per year. In addition the Coordinating Committee may meet with the President of AlliedSignal Works Council twice (2) per year, first as outlined in Article X and second, at any time of its choosing in consultation with the President. The annual meeting will last for one day.
AMOCO	BE	26/01/98	GSN	Consultation is defined as an effective exchange of views and the establishment of a dialogue. The Amoco European Works Council shall meet annually during April or May in Brussels, Belgium, or such other time and place as may be agreed between Amoco management and the majority of the employee representatives. The regular annual meeting shall be over a period of two consecutive days. The employee representatives and Amoco management shall meet in joint sessions for information and consultation during the first and second day on the basis of an agenda and a management report prepared and circulated in advance of the meeting. A second regular annual meeting may be held in the last quarter of the year, in the event Amoco management and the majority of the employee representatives agree that such a second meeting is warranted.
Bilia AB	SV	26/09/97	GSN	The European Works Council shall hold one annual meeting.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	GSN et syndicats nationaux	The Council shall meet once each calendar year, generally during the second quarter, on the basis of a report drafted by the Management concerning the economic and social situation of the Company.
Bosch	DE	29/04/98	GSN	The EC shall meet two times per year upon the invitation of the chairman of the EC. The length of the meeting shall as a rule not exceed two days including the prior meeting of EC members.
BURDA-Holding	DE	09/02/98	GSN	In principle the EWC shall hold two meetings a year with the group management for information and consultation purposes. The information and consultation must take place in good time so that the views elaborated by the EWC can still influence the decisions of the group. The group management is required to consult the EWC with regard to the subjects the latter considers necessary, i.e. to discuss and, where necessary, negotiate these subjects with the EWC.
BURMAH CASTROL	IR	12/05/98	GSN	There will be one meeting of the BCEF per year, convened by Burmah Castrol, which will normally coincide with the Burmah Castrol annual results announcement. The meeting will ordinarily last for a half day and will be chaired by a Chairman nominated by the Burmah Castrol management.
CADBURY CONFECTIONERY STREAM	IR	19/02/97	GSN	Consultation means the exchange of view and establishment of dialogue between employees' representatives and the central management (as defined in the Transnational Information and Consultation of Employees Act 1996. Republic of Ireland). Forum meetings will take place annually.
Caradon plc	BE	01/05/97	GSN à représentation partielle	There will be one meeting of the CEF per year convened by Caradon which will follow the Caradon annual results announcement. The CEF will normally take place over a two day period. The first day will comprise incoming travel and an employee pre-meeting. The second day will comprise the joint meeting of the CEF and onward travel.
CATERPILLAR	BE	20/12/96	Syndicats européens et Syndicats nationaux	The European Works Council meets once a year, with the exception of special meetings, with Central Management to be informed and consulted, on the basis of a report drawn up by Central Management which puts forward the development of the Group's activities, in accordance with the issues listed. The time limit and the procedure regarding the passing on of the above mentioned report are specified in the more specific Functioning Principles.
Ciba Specialty Chemicals	CH	3/04/1998	GSN	The meaning of "consultation" for the purposes of this Agreement is defined as the exchange of views and the establishment of dialogue between employees' representatives and management. The CEF will meet normally in Brussels once a year, usually in the Spring - or as agreed upon between the Core Team and management.
Coca Cola	USA	27/03/98	GSN	Consultation means the exchange of views and the establishment of dialogue between Employee Representatives and Central Management or any more appropriate level of management. Management Representatives shall constitute the other part of the CCCF and shall perform the function of imparting information to and consulting with the Employee Representatives to ensure that employees are informed and consulted when decisions which affect them considerably are taken in a member state of the EEA other than that in which they are employed. They must be in a managerial position and have the necessary expertise as regards transnational issues and policies. At least one meeting shall be held by the CCCF one day per year, at a date and a place as decided by the Coordination Committee.
COMPAGNIE LAITIÈRE EUROPEENNE	FR	19/05/98	Syndicats nationaux	The European Group-Level Works Council shall meet twice a year when convened by its Chairman at the registered office of the parent company at 9.30 a.m., unless otherwise stated.
Dalgely	IR	28/02/97	GSN	There will be one meeting of the DEF per year convened by Dalgely which will normally coincide with the Dalgely annual results announcement. The meeting will ordinarily last for one day and will be chaired by Dalgely management.
Dayco	USA	10/12/96	GSN et syndicats européens et nationaux	The European Works Council will officially meet once a year, generally in April. The Council meeting will be divided in two sessions: one will be dedicated to dealing with agenda items regarding the Council, and the other will be dedicated to meeting with the Group Management. The meeting as defined above will generally last two days.
DELTA plc	UK	08/07/97	GSN	The DEC will meet once a year, nominally within 6 weeks of the publication of the Group's Annual Accounts.
DUNI	SV	21/05/97	GSN et syndicats nationaux	The DEWC will hold two meetings per year. One meeting will be held in conjunction with the Group budgetary process. The meetings will normally be planned for two days, excluding travelling time.
GE Power System	USA	1998	GSN	The EWC has the right to meet the Company Management once a year, within the first four months of the year. The meeting is based on a formal presentation by the Company Management.
GENERAL ELECTRIC PLASTICS	NL	29/04/97	GSN	The EWC shall have the right to meet once a year with the Central Management of GEPE, in order to be informed and consulted on the progress of the global business and its prospects. Such meeting shall be based upon a formal presentation drawn up by the Central Management. As of 1998 the annual meeting will be held during the first quarter of the year. Where GEPE contemplates some action not discussed at an annual meeting which could have an impact on employees

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective et l'hétéronomie

				involving transfers of work, closures of facilities, or collective redundancies, Central Management shall inform the Select Committee of the details of the proposed action by means of a conference call and / or in writing. In situations where video conferencing can practically be avoided, such options will be used. Central Management or the Select Committee can request an additional meeting in order to be further informed on the particulars of the issue(s) concerned. This meeting shall be held at a time at which such information and consultation is s
Generali	IT	11/11/97	GSN et syndicats européens	The European Works Council shall meet once a year/generally in the autumn/in order to be informed and consulted by the Head Office representatives.
Glaxo Wellcome	NL	25/06/97	GSN	There will be one scheduled meeting per year of the full Forum ('the Annual Meeting'). This will follow publication of the Company's annual results. Forum meetings will be held at a time when the provision of information and consultation is still meaningful and the opinion of the Employee Representatives can still be taken into consideration.
Global One	BE	04/09/97	GSN	For the purposes of this agreement, "consultation" shall mean the exchange of views and the establishment of a dialogue between the employee representatives and central management. Plenary meetings of the EEF shall be held at least once a year and will last half a day.
HEINEKEN	NL	30/10/97	Syndicats européens	1. Frequency: The Heineken EWC and European Forum convene twice a year. The time of the meetings is determined in consultation between the limited committee and the executive committee. In principle, the meetings will be held in May and November. 2. Each series of the meetings lasts three days. The EWC preparatory meeting can start at 14:00 on the first day. The Forum meeting will be held on the second day. On the third day the EWC follow-up meeting will last at the latest to 16:00. All participants will have the opportunity to attend the entire meeting. The EWC will be informed and consulted in advance by the executive committee, through timely written reports and dialogue
Hennes & Mauritz AB	SV	18/06/97	Syndicats européens	The EWC - H & M Hennes & Mauritz AB shall have one ordinary, annual meeting with management for the H & M Hennes & Mauritz AB Group. The meeting will normally take place in Stockholm during the period of February-March following the publication of the Group's annual report. Meetings between the EWC and management, including preparatory and follow-up meetings and traveling, may not take more than three days.
IMATRAN VOIMA OY (IVO)	SF	25/04/97	GSN	Regularly, the Forum shall meet once a year, usually in spring.
Impress	NV	19/05/98	GSN	The EWC shall have a voice in and receive information concerning the affairs of the managing company in its entirety or of at least two of the companies / operations represented in the countries concerned. The senior management of Impress Metal Packaging Group BV shall provide timely information to the EWC twice annually about the themes mentioned in subsection 2 and the resulting perspectives of the operation. The EWC shall meet twice per calendar year. At least once per calendar year, the senior management of Impress Metal Packaging Group BV shall participate in the hearings of the EWC.
INGERSOLL-RAND	USA	17/10/97	GSN	"Consultation" is defined as sharing views on the "information" supplied to establish a constructive and open exchange on matters that significantly affect employees interests. The Council will meet once per year, normally within one month of the announcement of the Company's annual results.
JOHNSON & JOHNSON	USA	28/11/97	GSN	Consultation: An exchange of views and a dialogue between the management representatives and the employee representatives of the European Works Council. The European Works Council shall meet once per year following the Annual Shareholder meeting, which is typically held in April. The annual Council meeting itself will be of one (1) day's duration.
KNP BT Packaging	NL	02/10/97	GSN	Meetings shall take place at least twice a year to provide and receive information and to exchange information between the employees' representatives of KNP BT Packaging and the management of KNP BT Packaging. The meetings shall preferably take place in the spring (publication of the annual report) and the autumn (discussion of the long-term programme or its revised version).
Konecranes International Corporation (KCI)	SF	13/05/97	GSN	The EWC shall convene for at least one (1) ordinary annual meeting with KCI's management. Representatives of KCI's management shall attend the meeting to provide information in compliance with Section 2.3 for the purposes of discussion and dialogue. The ordinary meeting shall generally last for 2 - 3 days.
KORSNÄS	SV	15/04/97	Syndicats nationaux	The KEWC will hold two ordinary meetings per year. One meeting will be held in connection with the Group's annual report. If special circumstances so require, further meetings may be called, subject to agreement with Group management. The meetings will as a rule or normally take place during one day.
Lexel	DK	19/11/96	GSN et syndicats européens	The annual meeting of the EWC shall be held in May-June. If the parties agree, additional meetings may be held. Ordinary meetings shall be convened not later than eight weeks prior to the date of the meeting by notice to all representatives, stating time and venue.
Lucas Varity	UK	21/11/97	GSN	"Consultation" is defined as exchanging and sharing views including those on the information provided. The Committee will meet once per year, convened by the Company which will normally be within three months of the Company's annual results. The meeting will ordinarily last for one day and will be presided over by the Chief Executive or such other executive as s/he may nominate.
MERITOR	USA	20/01/98	GSN	The Forum will be convened annually on a day normally within one month of the announcement of Meritor Automotive Inc. annual results. Depending on the agenda, the meeting may last up to two days. The agenda can include a preparatory meeting of the Forum representatives.
MONSANTO	BE	Jun-97	GSN	The Assembly will meet once a year and may after an agreement between the Joint Chairmen, arrange additional meetings or agenda items. Meetings will last for one (1) day.
NAG	AUS	29/07/97	GSN	"Consultation" means the exchange of views and the establishment of dialogue between elected employees' representatives and the Central Management (as defined in the Transnational Information and Consultation of Employees Act, 1996); Council meetings will take place twice yearly, immediately after the mid-year and end-of-year business results have been announced. The meetings of Council will last one full working day.
Nortel	IR	04/09/98	GSN	The Forum will comprise an annual meeting of both Nortel Management and representatives of employees. The meeting will ordinarily last within one day. "Consultation" is defined as the exchange of views and establishment of a dialogue on matters that affect employee interest. Information and consultation shall be consistent with and to the extent permitted by this agreement. There shall be no co-determination or collective bargaining at the Forum.
Novartis	CH	25/02/98	GSN	The NEF will meet once a year, usually in spring, in alternating European countries according to clause 2.1 before. Date and location of the meeting will be agreed between the Chairperson and the Administrative Committee. Negotiations are not in the scope of the NEF Information and consultation shall take place in good time.
Philips	NL	22/11/96	GSN	"consultation" means the exchange of views and establishment of a dialogue between employees' representatives and management representatives. The Forum shall meet once every year within one month after the publication of the annual report of the Philips Group.
Pirelli	IT	03/11/98	GSN	"Consultation" is defined herein as the exchange and close examination of opinions without negotiation implications and/or repercussions on the individual work relationships and without prejudice to the rules and regulations, laws and contracts governing the relationships between the parties on information, consultation and negotiation, as well as on individual rights in each country. The EWC and the Headquarters will meet once a year in occasion of the presentation of the Group's Annual Report.
REPSOL	ES	29/04/98	GSN	The European Information and Consultation Forum shall meet, when summoned by its Chairman, at least once a year.
SANTASALO-JOT	SF	16/03/98	GSN	The Works Council shall hold one meeting a year, convened by the chairperson or, if necessary, at the request of the executive committee. The invitation and the management's report for the annual meeting must be issued at least four weeks before the meeting. The annual meeting shall take place after the balance sheet is drawn up, but not later than the end of June.
SARA LEE / Douwe Egberts	USA	17/02/97	GSN	Consultation: The exchange of views and establishment of dialogue between Employee Representatives and Management. The Management will provide the EWC in an annual meeting, in principle in the month of October or November, with Information on the development of activities of SLDE in Europe. The Management will hereto submit a written statement, which subsequently will be explained and discussed, as far as the EWC wishes, in such meeting. During the initial period of this Council, until December 31, 2000, Management will see to it that one (1) additional meeting between the entire EWC and the Management will take place per year (before the summerseason), in case such a meeting was not scheduled in that respective year for Consultation purposes.
SmithKline Beecham	UK	14/05/98	GSN et syndicats européens	Consultation is defined as the exchange of views and establishment of a dialogue between employee representatives and SB's designated management.
SmithKline Beecham	UK	14/05/98	GSN et syndicats européens	The Forum shall meet annually. Following the first annual meeting, the Select Committee may make suggestions to the Chairperson on the timing of subsequent annual meetings. The annual meeting will be held at a venue selected by the company.
Stagecoach Group	SV	06/04/98	GSN et syndicats nationaux	The procedure, information and consultation of the EWC shall normally be by way of meetings once a year. EWC meetings shall be held for up to one day unless the deputy chairman and the secretary, after liaising with the chairman, who has the final say, agree otherwise.
SWEDISH MATCH	SV	09/10/97	GSN et syndicats européens	The EWC shall meet twice a year as from 1998. These meetings shall normally be held during the second and fourth quarters, unless the chairman and the vice-chairman decide otherwise. These meetings shall not last longer than two consecutive days, including the preparatory meeting.
TARKETT	DE	29/11/96	Comité de groupe	1-2 meetings a year / as required, 1 meeting thereby being held in the spring and 1 meeting in the autumn, as far as possible.
TARKETT	DE	29/11/96	Comité de groupe	1-2 meetings a year / as required, 1 meeting thereby being held in the spring and 1 meeting in the autumn, as far as possible.
Vogel & Noot	OS	20/05/98	GSN	The European Works Council shall meet at least once a year. If necessary, another meeting may be convened with the agreement of the Central Management. The European Works Council shall have the right to meet at least once a year with the Central Management within the context of a meeting of the European Works Council for the purpose of information and consultation. The information and consultation of the European Works Council shall be effected early enough that the opinion of the European Works Council can still influence the decisions of the Central Management.
Züblin Ag	DE	02/02/98	GSN	The EWC shall be informed and consulted in a timely manner by the Central Management, with provision of the necessary documents, regarding matters that affect the Züblin Group as a whole or at least two of the companies or establishments in different Member States. The EWC shall meet once a year. They should be scheduled in conjunction with the autumn meeting of the Economic and Central Joint Committee of Ed. Züblin AG.

ANNEXE 23 :
ARTICLE 13 / RÉUNIONS PRÉPARATOIRES

ABB (Asea Brown Boveri)	SV	Jul-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats (FEM)	The President of the Council will chair the pre-meeting of the ABB Employees Council Europe (with Employees' representatives only) that will take place the day immediately before the ordinary annual meeting of the ABB Employees Council Europe with Management.
Accor	FR	Jun-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Each meeting is preceded by a preparatory day.
Adtranz	DE/CH	Sep-96	Représentants de différents Etats	The Employee Representatives may hold a preparatory meeting in the absence of Representatives of WWADT and the Affiliated Companies on the day preceding the meeting of the Council. External experts may participate in this meeting and the meeting of the Council with the prior agreement of WWADT-Management.
Aga	SV	Jun-96	Représentants de différents Etats	A preparatory meeting will be held by the AEC on the preceding day.
AGF	FR	Apr-94	Syndicats de différents Etats	A preparatory meeting may be held the day before at the initiative of staff representatives.
Ahlstrom	SF	Jun-96	Représentants de différents Etats	The common programme for the meeting of the Ahlstrom Group shall be laid down at the preparatory meeting.
Air products	USA	May-96	Représentants de différents Etats	On the afternoon of the day before the meeting, the employees' representatives shall be given the opportunity for a preliminary discussion, and premises for the discussion shall be made available to them.
ALCAN	CA	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the EBR and the EBR committee have the right to meet the day prior to the meeting for any preparations.
ALCATEL ALSTHOM	FR	Jun-96	Syndicats de différents Etats	Each plenary meeting is preceded by a preparatory meeting of the ECID members. The date and place of these preparatory meetings are decided, in relation to the plenary meetings, by the General Management, after consultation with the Secretary of ECID.
Alfa Laval	SV	May-96	non précisé	The employee representatives in AL EEC can, in order to prepare AL EEF and AL EEC-meetings, meet up to twice a year. The number of these meetings will be agreed in AL EEC.
Allianz	DE	Jul-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The AEC may invite 2 FIET representatives to attend the conference and the preparatory meeting as consulting members.
ALLIED DOMECQ	UK	Jul-96	Représentants de différents Etats	Employee representatives will be able to meet together on the afternoon of the day before the meeting.
ALTANA	DE	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In preparation of the annual meeting the employee delegates in the ALTANA Euro Forum may convene on the day prior to the meeting.
Alusuisse-Lonza Holding AG	CH	Sep-96	Comité d'entreprise de différents Etats	In conjunction with the meeting of the European Works Council the Delegates have the right to convene on the day preceding the meeting day for a preparatory meeting to be held at the venue of the main meeting and to hold an internal concluding meeting immediately following the closing of the meeting with the central management.
AMYLUM	BE	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Consultation will last one day, with an opportunity for the employee delegations to meet the day before.
ANTIBIOTICOS	IT/ES	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The meeting with the Management of ANTIBIOTICOS shall be preceded by a meeting of the workers' trade union delegates.
APPLE	USA	Aug-96	Human Resource Managers from each of Apple Europe's largest subsidiaries, the European Training & Development Manager and the Senior Legal Counsel, Europe.	Employer and employee representatives may meet separately, through Apple Link or, indeed, by Video Conference prior to the meeting in working to finalise the agenda.
APV	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The meeting will be preceded by separate preparatory meetings for Employee and Management Representatives respectively.
ARBED GROUP	LU	May-96	Représentants de différents Etats	In connection with the agenda of the ECC, the EEC is entitled to hold preparatory meetings lasting a maximum of one day before ordinary or extraordinary meeting.
Arjo Wiggins Appleton	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	Provision will be made for employee representatives only to meet on the previous day commencing at 12.00 hours.
ARMSTRONG WORLD INDUSTRY	USA	Aug-96	Représentants de différents Etats	A preparatory meeting may be held the day or morning before each plenary session of the BOARD, by the Employees' representatives in the BOARD, without the Management being present.
Assa Abloy	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	The members of the Works Council shall be entitled to meet separately for up to one day in connection with the annual meeting between the Works Council and the management of the ASSA ABLOY-group. The total time consumed by such preparatory meeting and the meeting with the management of the ASSA ABLOY-group shall not be more than two (2) working days including travelling time.
ASSIDOMAN	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	The members of the ADEDC shall be given the opportunity to hold internal meetings during one working day immediately prior to the meeting with Group management. This meeting shall be used to plan the meeting of the ADEWG, especially with regard to cross-border issues that have a significant influence on the interests of the employees.
ASTRA	LU	Oct-96	Représentants de différents Etats	The AEF meeting will be held over a two-day period. The first day shall be organised by the Employee Representatives in order for them to prepare for the AEF meeting. The participants of the AEF meetings will usually meet for an informal dinner the evening before the meeting.
AXA	FR	Jun-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Members of the CEG prepare for the two annual meeting on the eve of the opening session of said annual meetings.
BAKER HUGHES	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	In order to prepare for the BCF meeting the Employee Representatives may meet for up to a day. It should normally take place on the day before the BCF meeting. A suitable venue with facilities will be made available for this. If a majority of the Employee Representatives request it, for appropriate specific agenda items they may be assisted and advised by outside experts during such pre-meeting.

BARCLAYS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	Employee Representatives may hold a preparatory meeting without the presence of Central Management, the day before the Annual Meeting. They may also hold a post-meeting, immediately after the Annual Meeting, on the same day.
BASF	DE	May-96	Représentants de différents Etats	The Council shall meet once per year together with the company representatives nominated by BASF. At this meeting, the members of the Council shall also have the opportunity to meet among themselves.
BASS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	The Employee Representatives shall be entitled to meet prior to the meeting of the Forum ("Pre-meeting"). The Pre-meeting will be arranged by the Forum Secretariat at the request of the Forum Representative and the reasonable cost of the Pre-meeting shall be borne by Bass PLC.
BAT INDUSTRIES PLC	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Immediately before any EEC Meeting, the Employee Representatives shall be entitled to meet privately, without management being present, to prepare for that meeting. Such pre-meeting shall normally take place on the day immediately preceding the EEC Meeting.
Bau Holding	OS	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The employee representation body shall meet in the morning of the day of the meeting with a view to preparing for the plenary session. The meeting of the European Forum shall be held in the afternoon together with the body representing employers.
BAXTER	USA	May-97	Représentants de différents Etats	A preparatory meeting may be held under the chairmanship of the FORUM Secretary immediately before the annual meeting, at the initiative of the employees' representatives and without the management being present.
BAYER AG	DE	Oct-94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Employer and employee representatives may meet separately immediately prior to meetings of the European Forum.
BBL	BE	Jun-96	Représentants de différents Etats	The European Works Council is entitled to organize one meeting before each meeting with the central management. This meeting is held the day before the meeting with the central management.
BEIERSDORF AG	DE	Mar-95	Comité d'entreprise de différents Etats	In the course of the European Dialogue, the employee representatives may take the opportunity to meet for some time without Group management representatives.
BICC CABLES	UK	Sep-96	non précisé	Facilities will be made available for the employee members to hold a pre-meeting which will usually be held during the afternoon prior to the main meeting.
Bilfinger + Berger	DE	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	During those two days it shall have the opportunity to hold an internal preparatory and/or evaluation session.
Bilia AB	SF	Sep-97	non précisé	In connection with European Works Council meetings, employees' representatives will hold a separate meeting lasting up to one day.
BLUE CIRCLE INDUSTRIES	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	A preliminary meeting of the Forum, for training and establishing purpose, will take place at the beginning of each triennial nomination/election cycle.
BMW	DE	Mar-96	Représentants de différents Etats	To prepare for this annual meeting, the BMW EURO Works Council may meet on the day of their session or on the afternoon of the preceding day in the absence of the employer's Representatives.
BNP	FR	10/07/96	Syndicats d'un seul Etat	The European Works Council shall meet in ordinary session on the day after the meeting of the Group-level Works Council, with the morning of this day being devoted to the preparation of the meeting, with suitable translation facilities if necessary.
BOC Group	UK	21/06/96	non précisé	As English will be the working language for the BOCEF meeting and any written or visual material will be in English, it would be preferable if the employee representatives were able to speak and understand a reasonable level of English. However, the Company will provide appropriate simultaneous translation facilities, if required, at the BOCEF meeting and at the pre-meeting for employee representatives. All reasonable travel, accommodation and out of pocket expenses related to the BOCEF and pre-meetings will be met by the company.
BOEHRINGER INGELHEIM	DE	25/06/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Employers and Employees Representatives may meet separately one day before each meeting of the European Forum will start.
BOLS WESSANEN	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	The EWC will have the right to meet each other before the meeting with the management.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	non précisé	The Employees' Representatives shall meet on the evening before the meeting.
BP CHEMICALS LIMITED	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	EEF representatives will meet, immediately prior to meetings with Management members of the EEF, without the Management members being present.
BP OIL	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	OEEF representatives may meet immediately prior to official meetings with the Management members of OEEF, without the Management members being present. Where the OEEF meeting is expected to last a full day, this pre-meeting will be held on the previous afternoon, unless otherwise agreed.
BPB	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The annual meeting is divided in a preparatory meeting for the workers' delegation and an official meeting between the management and the workers' delegation.
BRIDGESTONE / FIRESTONE	JAP	10/09/96	non précisé	A preparatory meeting of employee representatives of the BFEEC may be held (at their initiative) on the day preceding the above meeting, without Central Management concerned being present.
British Airways	UK	18/09/96	Représentants de différents Etats	Facilities will be made available for the employee representatives and their expert, and agreed co-optees to meet the day before the general meeting of the BA EWC.
BRITISH STEEL	UK	31/07/96	non précisé	Facilities, including interpretation and translation, will be provided for the employee representatives and National Trade Union officials to meet together, without British Steel representatives, on the afternoon of the day before the meeting, and on the day of the meeting, immediately following the EWC session.
Bühler	CH	19/09/96	non précisé	The members of the EWC may meet for a session of the EWC without the group management representatives either before or after the annual meeting.
BULL	FR	30/09/92	Syndicats de différents Etats	The plenary meeting will be preceded by a half-day for preparation called preparatory day.
Burelle	FR	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Council shall hold a preparatory meeting the day before the plenary meeting.
BURGO	IT	19/09/96	Syndicats de différents Etats	The meeting shall last two days, the first of which shall be reserved for the preliminary meeting between delegates in order to prepare the work.
CABOT	USA	10/09/96	Représentants de différents Etats	In order to adequately prepare for the Annual Meetings or Extraordinary Meetings, the National Representatives are entitled to a preparatory meeting (hereinafter called "Preparatory Meeting") in the afternoon of the day, before the day the Annual Meeting/Extraordinary Meeting takes place. Central Management shall not attend such Preparatory Meeting.
Campina Melkunie	NL	20/09/96	non précisé	The employee representatives may hold a preparatory session before the meeting of the C.I.C. This preparatory session must be held on the same day as the C.I.C. meeting as far as possible.
CANON	JAP	31/05/96	non précisé	Employees' representatives will have their preparatory meeting on the day before the meeting of CECC.
CARGILL	USA	24/06/96	Représentants de différents Etats	A preparatory meeting shall be held prior to each meeting by the Cargill Employee Team.
Carrefour	FR	31/07/96	Syndicats européens	The members of the Council representing the staff may hold a preparatory meeting on the day before the plenary meeting.

CARRIER EUROPE	USA	11/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In order to prepare for a European Forum meeting, the Employee Representatives may meet the business day immediately preceding the European Forum meeting.
CATERPILLAR	USA	20/12/96	non précisé	Before the plenary meeting and possible special meetings with Central Management, the European Works Council or the Restricted Committee, extended if the case arises in accordance with Art. 6.3., are entitled to have preparatory meetings with Management not attending.
Chargeurs International	FR	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The plenary meeting shall not exceed one day, and shall be preceded by a preparatory meeting between members of the Institution the day before the plenary.
Ciba	CH	01/11/96	non précisé	Where requested, a pre-meeting of employee members will be held the day before the meeting of the CEF. Attendance at this meeting will be deemed a business trip and the costs will be borne by Ciba. Should employee members require additional meetings, all related costs will be carried by the employees themselves.
CITIBANK	UK	19/08/96	Représentants de différents Etats	A preparatory meeting may be held the day or morning before each plenary session of the CCF, by the Employees' representatives in the CCF without the Management being present.
Clariant	BE	01/06/96	Syndicats d'un seul Etat	A preparatory meeting may be held just prior to the plenary session on the initiative of the workers representatives. The Management representatives are not allowed to this preparatory meeting. The workers representatives may decide/during this preparatory meeting - to appoint one common speaker. In the same way, a post-session may be held by the workers representatives at the end of the official meeting.
CLUB MEDITERRANEE	FR	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The day before each plenary meeting, the Council members may hold a preparatory meeting.
Coca Cola	USA	27/03/98	Représentants de différents Etats	A preparatory meeting of the EEG may be held prior to the plenary meeting, normally on the day before the plenary meeting, without the presence of CM and Management Representatives.
COLGATE PALMOLIVE	USA	19/09/96	non précisé	The day before the annual meeting, employee representatives may meet for preparation purposes.
Commercial Union	UK	09/09/96	Syndicats européens	Facilities will be made available for the representatives to meet together for a preparatory meeting on arrival the day prior to the meeting with CU.
COMPAGNIE LAITIERE EUROPEENNE	FR	19/05/98	Syndicats de différents Etats	The preparatory meetings shall be held at the registered office of the parent company the day before the plenary session.
Compass	UK	19/05/98	Syndicats européens	A preparatory meeting, organised by employee representatives, for employee representatives, will be held the day prior to the full CEC meeting.
Constructor	NV	04/09/96	Syndicats de différents Etats	EWC representatives shall have the opportunity to have preliminary meetings prior to and in connection with the ordinary meeting with the Management.
CONTINENTAL AG	DE	24/06/93	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The meetings of the European Forum shall serve primarily as a means of sharing information from the employee representative bodies both mutually and with the Board. At the same time, a basic common position on matters currently affecting employees is to be worked out by means of discussion, in so far as more than two countries are affected, or where pan-European issues are involved.
COOPER INDUSTRIES	USA	18/09/96	non précisé	Arrangements will be made for all the members of the Forum to meet together informally for a dinner the evening prior to the date of the meeting.
CORNING	USA	18/06/96	Syndicats de différents Etats	Prior to each annual meeting with management, the European Employee Committee will meet, without management present, to prepare for the meeting with management. This preparatory meeting will normally begin in the afternoon before the day of the meeting with management, which will begin the following morning. The meeting with management may last up to a full day. Following that meeting, and on the same day when possible, the Committee will meet again, without management present, to discuss the follow-up to the meeting.
COURTAULDS	UK	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	An opportunity will be given for the employee representatives to meet among themselves the preceding afternoon.
CREDIT LYONNAIS	FR	11/05/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	A preparatory meeting may be held on the eve of the plenary meeting on the initiative of the staff representatives.
DAF Trucks	NL	17/09/96	Représentants de différents Etats	The permanent members/employee representatives shall have the right to meet separately for a half-day immediately prior to such a meeting.
Dalgety	UK	28/02/97	Représentants de différents Etats	The Representatives of Employees may hold a pre-meeting during the afternoon prior to the joint meeting with Dalgety management.
Dalli-Werke Mäurer	DE	21/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Employees' and employer's representatives can meet for separate meetings to prepare for the EWC meeting.
DANFOSS	DK	18/09/96	Représentants de différents Etats	Prior to the meeting between the EICF and the management a pre-meeting may be arranged with the availability of interpreters at which the management shall not be present.
DANISCO	DK	07/05/96	Représentants de différents Etats	The Employee Council may hold meetings in connection with the plenary meetings without the attendance of the Executive Board.
DE LA RUE	UK	1996	non précisé	Facilities will be made available for the employee representatives to meet together on the day prior to the meeting.
DEERE & COMPANY	USA	17/09/96	Représentants de différents Etats	On the day before the meetings, the participants in the European conference of employee representation bodies shall have the possibility of consulting one another.
DELCO	USA	10/06/96	Représentants de différents Etats	On the day prigs to the Forum meeting the Forum Representatives shall be entitled to hold a pre-meeting.
DELPHI	USA	10/04/96	Représentants de différents Etats	On the day prior to the Committee meeting the employee representatives shall be entitled to hold a pre-meeting.
DELTA	UK	08/07/97	non précisé	A pre-meeting of Employee Council Members will be held the day immediately preceding the annual DEC meeting and a de-briefing may be arranged immediately following the DEC Meeting. Such meetings will be provided with the same administrative and interpretation facilities as are applicable for the DEC meeting.
DEUTSCHE BABCOCK	DE	Aug-96	Comité d'entreprise de différents Etats	The executive committee and the board of directors of DEUTSCHE BABCOCK AG may come together for separate, preparatory meetings in conjunction with the European Circle. The preparatory meetings shall be held in connection with the meeting of the European Circle.
DEUTSCHE BANK	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Before the regular annual meeting, a preparatory meeting of delegates shall take place in the absence of Bank representatives.
DHL	NL	04/07/96	Représentants de différents Etats	The DHL E.I.C.C. representatives have a right to a preparatory meeting held at their initiative on the day before the plenary meeting.
DILLINGER HUTTENWERKE	DE	20/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	A preparatory meeting can be held prior to this meeting. In the case of special circumstances arising, an additional meeting can be convened following deliberation with Company Management with the latter also attending such additional meeting.
DMC	FR	31/01/96	Syndicats européens et	A preparatory meeting may be held the day before if the Works Council members so desire.

DOMO	BE	20/09/96	représentants d'un seul Etat Syndicats européens et représentants de différents Etats	A preparatory meeting may be organised at which only the employee representatives are present.
Duracell	USA	20/09/96	Représentants de différents Etats	The Employee Representatives shall be entitled to have a meeting amongst themselves to discuss the agenda items and the corresponding report / documents for the Eurocom meeting, on the day immediately preceding that Eurocom meeting.
Dyno	NV	18/06/96	non précisé	The Working Committee is entitled to hold a preparatory meeting in conjunction with scheduled meetings in the EWC. Other meetings of the EWC's Working Committee shall be held after discussion with corporate management. The Working Committee's proposals for items to be included on the agenda shall be sent to corporate management at least 6 weeks prior to the EWC-meeting.
EDS	USA	03/07/96	Représentants de différents Etats	Employee representatives will have a pre-meeting the day before each ordinary meeting, at which management representatives shall not be present.
ELECTROLUX	SV	16/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In order to prepare for the EWC meeting the Employees' Representatives can meet for up to one day. This meeting will normally take place immediately before the EWC meeting. At this preparatory meeting the Representatives can be assisted by up to two external advisors who are recognised by both parties as experts in the subject under discussion. Simultaneous interpretation facilities will be available for the preparatory meeting. The Employees' Representatives on the EWC will elect a Chairman and Secretary from among their number.
ELF AQUITAINE	FR	19/07/94	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Each plenary meeting is preceded, on the day before, by preparatory meetings with provision of the necessary resources (rooms and essential simultaneous interpreting facilities). Substitutes only attend the meetings in cases when full members are unable to be there.
ELOPAK	NV	20/09/96	Représentants de différents Etats	Time for a pre-meeting, between the employees' representatives will be made available in the meeting.
ENI	IT	19/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Company Committee members have the right to meet together the day before the official meeting.
ERICSSON	SV	18/01/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Two experts with specific knowledge and/or skills, who can contribute to the ongoing work of the EEC may be invited (within budget constraints) to attend the preparatory meeting of the EEC with the duration being no longer than one working day.
ERIDANIA BEGHIN-SAY	FR	08/03/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Each meeting of the EICC shall preceded by a preparatory meeting, lasting one day.
FALKE	DE	05/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The employees' representatives shall have the right to meet in connection with the Forum meetings, even without the company's representatives being present.
FERRERO	IT	08/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Each meeting lasts for a day and will be preceded by a day of preparation.
FIAT	IT	18/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The members of the Council have the right to meet the day before the official meeting.
FORD	USA	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In preparation for the joint meetings the members of the FEWC may hold a pre-meeting. This preparatory meeting will take place one day prior to the joint meeting.
Fortis	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	If the EWC so wishes the meetings with a representation from the Executive Board will be organised in such a way that the members of the EWC will be able to meet among themselves before the meeting with the representation of the Executive Board and shortly thereafter, at the same place. The parties agree that these meetings will be organised in such a way that attendance to such meetings will only require one overnight.
FRAMATOME	FR	16/02/96	Syndicats de différents Etats	Following consultation between the Secretary and the President, it may be agreed that a consultant with acknowledged European competence, who is a member of the European Metallurgy Federation (E.M.F.) or is mandated by this Federation, may attend the meeting. This person may also advise the members of the "Comité de Groupe Européen" during the preparatory meeting.
Franke	CH	01/02/96	Représentants de différents Etats	The employees' representatives can meet for a joint preliminary discussion without the management's representatives being present. The preliminary discussion shall take place directly before the joint meeting of the Forum. The employees' representatives can elect their common spokesperson and his deputy at the first preliminary discussion. Prior to the meetings within the Forum, the employees' representatives of the companies in Member States not directly represented by participants in the body shall also be given the opportunity to consult with their delegates in suitable form on the preparation of the cross-border dialogue.
FRANTSCHACH AG	OS	1996	Représentants de différents Etats	The employees' representatives of the European Communication Group shall have the right to consult with each other before the meeting without the management being present.
FRITZMEIER	DE	18/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Prior to such a meeting the respective works council shall have the right to meet alone.
Fujitsu	JAP	20/09/96	Représentants de différents Etats	Employee Representatives may assemble for discussions the day before an ECF meeting.
Gamma	NL	06/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The plenary session shall consists of two parts: a meeting of EWC members and, at the invitation of the EWC, trade union organizations concerned.
GAN	FR	27/08/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	A preparatory meeting may be held on the day before the plenary meeting, on the initiative of the Committee Secretary.
GATE GOURMET	CH	13/08/96	Représentants de différents Etats	The Forum Europe will meet over two days, excluding travel time, including pre-meeting (Employees' Representatives only).
GEBERIT	CH	21/08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Employee delegates shall have the opportunity to consult with each other in the immediate time context of the meeting in the absence of the employer delegates.
GEC ALSTHOM	UK/FR	30/05/96	Syndicats de différents Etats	A pre-meeting of the employee representatives will be held on the day before the meeting of the Forum.
Gemeentekrediet - Crédit Communal	BE	24/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	A preparatory meeting of employees' representatives, attended by the full and deputy members, shall be held at the initiative of these members the day before the plenary meeting and in the same place as this meeting. At this meeting,
GENERAL ACCIDENT	UK	01/07/96	non précisé	The GAEN members may, at their discretion, elect a Secretary from among their number to chair their preliminary meeting.
GENERAL MOTORS	USA	16/09/96	Représentants de différents Etats	On the day prior to the Forum meeting the Employee Representatives shall be entitled to hold a pre-meeting.

Regent, Sabrina (2001) *La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports*

entre autonomie collective et hétéronomie
European University Institute

GENERALE BANK	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Preparatory meetings: the staff representatives may organise a preparatory meeting the day before an ordinary or extraordinary meeting of this Committee in the same place as the Committee meeting is being held.
GENERALE DES EAUX	FR	21/09/93	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Labour Relations Discussion Body shall meet the day before (Thursday afternoon) the Group Committee.
Georg Fischer	DE	08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Delegations will be allowed adequate time for preliminary discussions.
Gerresheimer	DE	19/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The European employee representatives shall be given an opportunity to meet to prepare and afterwards to discuss the joint meetings. The infrastructure that has been made available (i.e. conference rooms, interpreters etc.) will also be made available for these meetings.
GKN	UK	07/11/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Meeting facilities including simultaneous translation will be provided on the day prior to each Forum meeting. The meeting will be open to all Employee Members and agreed experts.
GMAC	USA	30/05/96	Représentants de différents Etats	Up to the equivalent of one day may be used for a meeting of the Employee Representatives only.
GRUNDFOS	DK	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The EMPLOYEES may meet the day before the FORUM meeting, which will typically last from 9 to 12 o'clock.
Gruner + Jahr	DE	01/07/96	non précisé	If EWC meetings are held at the same place and time as meetings with Group Management the EWC shall be given the possibility of holding a preparatory and consultative meeting.
GTI	NL	17/09/96	non précisé	Before each meeting of the GTI-ECEER one preparatory meeting of the GTI-ECER may be held. All the necessary facilities shall be provided for this meeting to be held. This meeting of the GTI-ECER shall take place immediately before the meeting of the GTI-ECEER. Consequently both meetings can in principle be held in one day.
HAFSLUND NYCOMED	NV	06/06/95	non précisé	The representatives in the EWC will be given the opportunity to have a pre-meeting before and in connection with the ordinary meeting with the Management.
HAGER	DE	20/09/96	non précisé	The EWC shall have the opportunity to hold an internal session before those meetings.
HAMILTON	USA	13/06/96	non précisé	In order to prepare for a European Forum meeting, the Employee Representatives may meet the business day immediately preceding the European Forum meeting.
HANSON BRICK	UK	11/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The elected members of the Euroforum have the right to organise a pre-meeting in the afternoon preceding the effective meeting. In this pre-meeting, the elements of the agenda of the Euroforum meeting will be discussed.
HANSON ELECTRICAL	UK	09/09/96	Représentants de différents Etats	Facilities and release from duty will be made available for a preparatory meeting of employee representatives the day immediately preceding the Forum meeting. Employee representatives preparatory meetings will be provided with the same meeting facilities, including simultaneous translation, as are available at each Forum meetings.
HEBEL	DE	19/12/95	non précisé	Meetings of the European Works Council shall be structured as follows: - Constituent meeting of the European Works Council. This meeting shall be held in the absence of the Management Board.
Hella	DE	18/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The members of the EEF can meet for preliminary joint discussions in the absence of Central Management and its representatives. Such preliminary discussions shall be held over a reasonable period of time on the day preceding the regular meeting.
HENKEL	DE	15/09/94	non précisé	The meetings shall be prepared and convened by the presiding committee.
HERBERTS	DE	21/03/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The staff representatives can get together for a preliminary meeting. The preliminary meeting takes place before the actual joint meeting of the "Committee for European dialogue".
Hercules	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	A 1 day preparatory meeting of Europe-Forum representatives shall be held the day before the "Euro-Forum" meeting, without Management being present. External experts will be allowed to attend the preparatory meetings.
Hewlett-Packard	USA	30/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The first half day is reserved for the employee representative(s) to prepare for the next day's plenary meeting.
HITACHI	JAP	02/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Employee representatives may have a meeting by themselves on the day before the Conference. Such pre-meetings would be arranged by the Administration Coordinator, following a request from the majority of employee representatives on the Steering Committee.
HOECHST	DE	07/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The employee representatives may meet together for a preliminary discussion. The preliminary discussion shall take place before the actual joint meeting of the European Dialogue Committee.
HONDA	JAP	12/12/94	Représentants de différents Etats	Once per annum, (normally between 1st January and 31st March), the following Meetings shall take place for the purpose of developing communication and consultation between the Company and its employees at European level. a) Day 1 All regular attendees to the European Presidents Meeting. Nominated European Managers. One Employee representative from each location with more than 50 permanent full-time employees. However, notwithstanding the above, arrangements shall be made that there shall be at least one Employee representative from each European country where the Company has a majority-owned subsidiary/ies and a minimum of 15 permanent full-time employees in that country. This day shall be primarily for the purpose of communication and clarification.
HOOGOEVENS	NL	20/08/96	Syndicats et Comités d'entreprise	There will be a preparatory meeting of the Euro Works Council immediately prior to the meeting.
HOWDEN	UK	01/09/96	non précisé	The Group Drill provide the appropriate resources to enable all the Representatives to meet on suitably agreed occasions and usually on the day prior to the EWC Meeting for discussions between themselves. Appropriate arrangements will be made to facilitate a pre-meeting of Representatives immediately prior to the EWC Meeting and a Representatives Meeting between Annual Meetings. These scheduled meetings will be subject to a maximum of two (2) per year (excluding exceptional circumstances). The administrative arrangements for the Pre-Meeting shall be the responsibility of the Representatives, except that office service facilities, e.g. telephones, fax, typing will be made available on a confidential basis by Management.
HSBC	UK	06/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Employee Representatives may meet up to one half day on the day preceding the HSBC Council meeting without central management.
HUGHES	USA	18/06/96	non précisé	On the day prior to the Forum meeting the Forum Representatives shall be entitled to hold a pre-meeting.
ICL	JAP	18/10/95	Représentants de différents Etats	Employee Representatives will have the opportunity to meet together on the occasion of a regular meeting of the ECF. This will normally take place on the afternoon before an ECF meeting. Appropriate translation facilities will be provided at ECF meetings, and these will also be available at the pre-meeting of Employee Representatives described above.
ICOPAL	DK	01/08/96	Représentants de différents Etats	The meeting will normally last 1 day and the Employee Representatives will have the opportunity to start the day with a meeting of their own.
Imperial Chemical	UK	25/03/96	Syndicats européens et	Before normal meetings of the ECF, the employee representatives will have a pre-meeting of adequate length agreed with the management to exchange views and information before the main meeting.

Industries (ICI)			représentants de différents Etats	
ING	NL	06/03/96	Comité d'entreprise de différents Etats	for the meetings to be held in the spring and in the autumn in the Netherlands between the Executive Board (represented by a member of that Board, hereinafter referred to as 'the Director') and the ING Group EU Works Council, one half-day is available; in addition, the ING Group EU Works Council may meet for two half-days to prepare itself directly prior to that consultation meeting and for one half-day directly thereafter to evaluate the discussions.
INTERBREW	BE	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The full employee representatives or their deputies under the conditions laid down in Article 4.1, may hold a preparatory meeting in the course of the day before the day of the annual meeting.
INTERNATIONAL SERVICE SYSTEM (ISS)	DK	28/06/95	Syndicats européens	At the initiative of the E-Representatives an internal half day meetings starting at noon may be held in Copenhagen on the day preceding the Annual Meeting. All meeting facilities available for the Annual Meeting will be placed at the disposal of E-Representatives and the cost of ISS, other than the cost relating to simultaneous translation services.
IPT	UK	04/05/95	non précisé	Facilities will be arranged by the Group Personnel Director for the employee representatives to meet together in the afternoon prior to the meeting.
ITT CANNON	USA	19/09/96	non précisé	Employee representatives can meet for a discussion amongst themselves on the day before the annual meeting of the Forum.
ITT Industries	USA	05/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	The members of the EWC shall have the right to hold a preliminary discussion in direct conjunction with the meeting.
JEFFERSON SMURFIT	IR	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Forum will meet for a maximum of 2 days which includes the pre-meeting.
KAO	JAP	17/05/96	Représentants de différents Etats	The employee representatives may hold pre-meetings, timely connected with the meeting of the FORUM.
KELLOGG	USA	10/09/96	non précisé	Employees attending the meeting may, if they so wish, meet the day before to prepare themselves for the meeting.
Keramik Laufen	DE	19/02/96	non précisé	The preparatory meeting shall not exceed half a day. The discussions shall consist of a preparatory meeting and a main meeting.
Kimberly-Clark	USA	16/07/96	non précisé	The meeting will take place within one day, but provisions will be made for employee representatives to meet together on the previous day.
KLM	NL	12/09/96	Représentants de différents Etats	In the event of ordinary or extraordinary meetings representatives of the European Forum shall be given one day for preparation and travel.
KM EUROPA METAL	DE	07/05/96	Représentants de différents Etats	Meetings of the ICF and the Board of Management may be preceded by a preparatory meeting of the ICF, with a maximum duration of one day.
KOMATSU	JAP	19/09/96	Représentants de différents Etats	The (employee designated) members of the European Forum shall be entitled to prepare separately for the normal (annual or extraordinary) meetings of the European Forum. Such preparatory meeting shall only take place within the 24 hours preceding the normal meetings of the European Forum.
KONE	SF	21/06/95	Représentants de différents Etats	A preparatory meeting of employee representatives will be held in connection with the plenary meeting, without the management concerned being present. This meeting prepares issues and/or questions of strategic and global interest to be raised in a session of question and answer between the management and the employee representatives in the annual meeting of the KONE Employee Forum.
KRAFT JACOBS SUCHARD	USA	26/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Facilities will be made available for Employee Representatives to meet separately on the day prior to the EC meeting. The pre-meeting will be chaired by the Vice Chairman.
KVÆRNER	NV	20/09/96	non précisé	ECC representatives will be given the opportunity to have a preparatory meeting prior to and in connection with the ordinary meeting with the Management. If the Employee-Representatives request the presence of an external expert of the preparatory meeting in order to explain matters related to the agenda of the ECC, then this shall be discussed with the Management. On beforehand the cost of external consultancy shall be covered by Kværner within approved budgets.
L'OREAL	FR	17/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Each ordinary or extraordinary plenary meeting, which will last a day, shall be preceded the day before by a preparatory meeting, also lasting a day.
LAFARGE COPPEE	FR	08/06/94	Syndicats de différents Etats	Employee representatives may hold a preparatory meeting the previous day, if they so wish.
LEICA	DE	19/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Employees' representatives may meet for preparatory or post-meeting discussions. As a rule, such meetings should take up half a day and never exceed an entire day. Time spent on LEC activities shall not be charged to time allowances that may apply in certain countries.
LINPAC PLASTICS	UK	09/02/96	non précisé	Facilities will be made available for the employee members to meet together in the afternoon prior to the meeting. The Council will normally meet informally for dinner the evening before the meeting. The meeting will take place the following morning and will normally conclude with lunch.
LYONNAISE DES EAUX	FR	05/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	On the day before the annual meeting, any member, observer or substitute may, irrespective of whether or not they have been called to attend the plenary meeting, attend a preparatory meeting. Where appropriate, the auditor of the Group Works Council may, during this preparatory meeting, present the findings of the research he has conducted in fulfilling his remit as regards the annual meeting of the French Group Works Council.
MATRA HACHETTE LAGARDERE	FR	03/09/96	Syndicats d'un seul Etat	Provision is made for a one-day preparatory meeting for the full and deputy employee representatives and trade union representatives 15 days before each of the two annual meetings. They may be assisted at these meetings by the accountant appointed by the Group-Level Works Council.
Matra Marconi Space	FR	22/03/96	non précisé	In order to integrate suggestions from employee representative Committee members into the agenda, employee representatives will hold a pre-meeting, using video/teleconferencing facilities where available at least one month before the date of the Committee meeting. Management will provide a draft agenda to the reps for this pre-meeting.
Mead Packaging	USA	25/06/96	non précisé	A preparatory meeting may be held on the previous day upon the initiative of employees' representatives.
Merck	DE	22/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The employee representatives shall be able to assemble for internal meetings within the same time framework as the forum. Organisational matters shall be discussed jointly by the MERCK-EUROPA-FORUM chairperson and the management of Merck KGaA.
Merck Sharp & Dohme	DE	01/06/96	Syndicats de différents Etats	In order to prepare for the Council meeting, the employees' representatives shall have the opportunity to meet for one day in advance. The meeting shall usually be held at the same venue as the Council meeting, on the day before this meeting. At this preparatory meeting, the employees' representatives may be assisted by consultants recognized by the two parties as experts on the subject under discussion. The services and use of such consultants requires the prior written agreement of the Chairman of the Council who, once agreement is given, shall finance the costs of appropriate and reasonable fees charged by these consultants. If necessary, simultaneous interpretation facilities shall be provided for the preparatory meeting.
Miroglio	IT	06/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Each meeting will last one day and will be preceded by one day of preparation.
Mitsubishi Electric	JAP	21/06/96	Représentants de différents Etats	The meeting of the EICF shall be held, in principle, over a two-day period. On the first day, the EICF shall be presented with a verbal explanation of the management report. During the after-noon of the first day, the employee committee shall be granted an opportunity to meet without management representatives present, in order to prepare for the second day of the meeting. The EICF shall reconvene in the morning of the following day, when there shall be a question and answer session on issues of a transnational nature.
MYLLYKOSKI OY	SF	09/94	non précisé	The preparation of meetings with corresponding agenda and the additional attendance of guests and experts shall be decided upon by the Coordinating Committee.
NATIONAL WESTMINSTER BANK	UK	17/04/96	Syndicats de différents Etats	The NatWest Group will fund one preparatory meeting for Staff Council members only, the day before the main meeting, at the initiative of the Review Panel.
NEDSCHROEF	NL	16/09/96	Représentants de différents Etats	EF KNH is entitled to meet without the presence of the director before each meeting with the director. 4. One day is available for the two meetings with the director as referred to in paragraph 3. EF KNH may hold a preparatory meeting in the morning immediately before these meetings.

NESTE	SF	24/04/96	Représentants de différents Etats	During the first day, employees' representatives should have time to arrange a pre-meeting.
NESTLÉ	CH	26/04/96	Syndicats européens	The Employee Representatives may meet in a one-day preparatory meeting preceding the general meeting, and in half-a-day debriefing meeting thereafter.
Nielsen	USA	05/07/96	Représentants de différents Etats	For both meetings, a preparatory meeting solely of employee representatives may be held the day before the EWC meeting.
NKT	DK	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	1st day afternoon: Holding of preliminary meeting in the ESU.
NORSK HYDRO	NV	11/08/94	non précisé	Time will be available for a premeeting between the employee representatives including interpretation services.
Norske Skogindustrier	NV	19/09/96	non précisé	Time will be set aside for preliminary meetings between employee representatives.
Novo Nordisk	DK	13/09/96	Représentants de différents Etats	At the initiative of the REPRESENTATIVES, an internal preparatory meeting may be held on the day preceding the Annual Meeting and at the same geographic location as that meeting.
NUTRECO	NL	01/09/96	Représentants de différents Etats	The Representatives will meet prior to meetings of the Council without the Management being present.
NUTRICIA	NL	18/09/96	Représentants de différents Etats	The Employee Representatives may meet in a preparatory meeting preceding the general meeting.
Océ	NL	04/09/96	non précisé	The EF representatives will have the possibility to hold a preparatory meeting prior to the EF meeting.
OETKER	DE	12/06/96	Comité d'entreprise de différents Etats	The respective corporate parties shall have the opportunity to hold internal meetings the day before the meeting of the European Forum in order to prepare for that meeting.
ORKLA	NV	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The EWC shall weigh up the need for preparatory discussions and/or subsequent evaluation meetings.
OTIS	USA	10/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In order to prepare for a European Forum meeting the Employees' Representatives may meet the business day immediately preceding the European Forum meeting.
P&W	USA	13/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In order to prepare for a European Forum meeting, the Employees' Representatives may meet the business day immediately preceding the European Forum meeting.
PANASONIC	JAP	30/11/95	Représentants de différents Etats	A pre-meeting for employee Representatives will take place immediately preceding the annual meeting.
Pauwels trafo	SF	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The representatives of the personnel may meet for their preliminary meeting in the afternoon preceding the planned meeting.
PECHINEY	FR	17/12/92	Syndicats d'un seul Etat	On the occasion of each plenary session, the Commission members can hold a one-day preparatory meeting at Pechiney headquarters.
PETROFINA	BE	26/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	A 1 day preparatory meeting of Eurodialogue Representatives shall be held the day before the plenary annual meetings, without the Management being present. Such preparatory meeting shall hereafter be called "Pre-meeting".
Pharmacia & Upjohn	USA	26/08/96	non précisé	The meeting of the Forum may be preceded by separate meetings of employee representatives for one half day prior to the full Forum meeting.
PHILIP MORRIS	USA	27/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	On the day prior to the regular meeting of the European Council, facilities will be made available for the Employee Representatives to meet together. .
Philipp Holzmann	DE	21/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The PHEF delegates shall be entitled to meet for a preliminary talks without the participation of representatives from the central management before the actual session of the PHEF.
Philips	NL	22/11/96	non précisé	The Employees' Representatives shall have the opportunity to have a preparatory meeting amongst themselves one day prior to each such Forum meeting.
Phillips Petroleum	NL	01/07/96	Syndicats et Comités d'entreprise	Time will be made available for a premeeting between the employee delegates. Time allowance for such premeetings shall be from a half to a full day.
PILKINGTON	UK	13/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The employee representatives will be entitled to hold a preparatory meeting on the same day as but prior to the informal gathering referred to in Paragraph 1(b) of this Section V.
PIONEER	JAP	30/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	All Members will be briefed by the Bureau during a pre-meeting in the afternoon of the day, preceding the meeting days.
Pirelli	IT	03/11/98	non précisé	As a rule, a meeting will first take place between the EWC before meeting with the Headquarters.
POLIMERI	IT	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The members of the Works Council shall have the right to hold a meeting the day before the official meeting.
PP PAYNE	UK	04/06/96	Représentants de différents Etats	At the request of the employees' representatives, a preparatory meeting of the Association shall be arranged before a meeting of the Forum. Such a preparatory meeting shall normally take place shortly before the date of the Forum meeting.
PPG	USA	28/05/96	Représentants de différents Etats	The meeting will last 4 hours and will be preceded by a preparatory meeting of employee representatives for the same length of time.
PREUSSAG	DE	01/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In order to prepare themselves, the employee representatives may meet for separate sessions within the framework of the meetings of the Preussag Euro-Forum. On occasions when the meeting is likely to last a whole day, this preparatory session shall take place on the preceding afternoon, unless a different arrangement is agreed between the Chairman of the Preussag Euro-Forum and the Preussag AG board of directors.
PRIMAGAZ	FR	24/01/96	non précisé	This annual meeting may be preceded the day before by a preparatory meeting lasting half a day, held without the presence of the Management and having at its disposal the same practical facilities (room, simultaneous interpretation in French and English).
R.J. Reynolds	USA	16/09/96	non précisé	On the day prior to the regular and the extraordinary meetings of the EC, facilities will be made available for the Employee Representatives to meet together. The Employee Representatives shall have the right to request that the use of the facilities be extended after the aforesaid meetings, if necessary, for consultation purposes. The parties agree that the aforesaid extension of the use of the facilities be restricted to the day on which the regular and the extraordinary meetings are held.
RANDSTAD	NL	17/07/96	Comité d'entreprise de	The council of worker representatives and the management representatives will meet separately immediately prior to the meetings of the European Platform. At the initiative of the workers representatives an internal half day meeting of the council

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

			différents Etats	starting at noon may be held in Diemen on the day preceding the Annual Meeting. All meeting facilities available for the Annual Meeting will be placed at the disposal of the worker representatives at the costs of Randstad. Randstad will ensure that the worker representatives before and after the meetings are able to communicate by using the Randstad Group's existing communication means such as telephone, telefax, etc.
RECKITT & COLMAN	UK	23/07/96	Représentants de différents Etats	A preparation meeting for Employee Representatives will be held the day prior to the full meeting.
REPSOL	ES	29/04/98	non précisé	Forum members representing the workers may hold a preparatory meeting during the working day preceding the official meeting.
Reuters	UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	Employee representatives may meet separately the day before the Forum meeting in order to prepare for the Forum meeting.
RHÔNE POULENC	FR	14/11/94	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	A preparatory meeting shall take place the day before the meeting of the European Social-Dialogue Committee. If they so wish, participants may also meet three months before the meeting of the European Social-Dialogue Committee.
RMC	UK	19/07/96	Représentants de différents Etats	If requested, adequate arrangements will be made for Employee Representatives to meet together before the E.C.C. meeting.
Rothmans	ZA	04/03/96	Représentants de différents Etats	The employee representatives of the Rothmans International Europe Committee for Information and Consultation may have a preparatory meeting on the day before the plenary meeting, without Management being present.
SAFFA	IT	12/09/96	Syndicats de différents Etats	The Council shall meet once a year for two days, the first of which is reserved for the meeting between workers' representatives.
Saint-Gobain	FR	10/06/97	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	On the day before the Convention's annual session, the employee representatives are entitled to hold a preparatory day at the venue set for the Convention.
Sandoz	CH	19/02/96	Syndicats d'un seul Etat	At the request of the co-ordinator of employee representatives, a pre-meeting of employee representatives will be held the day before the meeting of the forum.
Sanitec	USA	29/05/96	Représentants de différents Etats	A Preparation Meeting of the employee representatives will be arranged so that they can gather together before the meeting of the Company Council at its location.
Sanyo	JAP	13/09/96	Syndicats européens	Facilities will be provided to Employee Representatives to hold preparatory meeting in the day prior to the meeting ("Preparatory meeting").
SARA LEE	USA	04/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The worker representatives' delegation may hold a preparatory meeting which must take place the day before the plenary session.
SCANCEM	SV	12/06/96	Représentants de différents Etats	The WT has the right to assemble privately before each meeting with Group management.
SCANDIC HOTELS	SV	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The employee representatives shall, in conjunction with these meetings, be entitled to a separate preparatory meeting, the duration of which shall be one day, and to an evaluation meeting, the duration of which shall also be one day.
SCHIESSER	DE	04/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	As a general rule the European Forum shall meet once a year.
Schindler	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	A half-day pre-meeting of the Delegates will take place the day before the annual meeting of the SEF. The pre-meeting shall be chaired by the Co-ordinator who may invite trade union officials as guests to the pre-meeting. The cost of one of such officials may be borne by Management subject to prior approval.
SCHNEIDER	FR	20/10/93	Syndicats d'un seul Etat	Members taking part in the plenary session may come together for a preparatory meeting on the day before the plenary meeting. This meeting shall last a maximum of half a day (the afternoon). At the conclusion of this preparatory meeting, the Secretary of the Group Works Council will be better able to clarify expectations in relation to the questions asked of the agenda or to follow them up if an exceptional situation arises.
Schwarzkopf	DE	29/06/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The employee representatives may meet for preliminary talks. These preliminary talks shall be scheduled to link up with the joint meetings of the Forum for European Dialogue.
Scottish & Newcastle	UK	11/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Representatives will be responsible for organising any pre-meeting.
SEAGRAM	CA	15/04/96	non précisé	The representatives of labor will be given the opportunity for a half-day meeting to prepare the annual meeting.
SEB	DE	27/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Preparing for the meeting: The secretary of the CEGS shall participate ex-officio in the preparatory meeting of the Group-level Works Council (France), which shall be held in France within two months prior to the annual meeting of the CEGS. He shall bring to this meeting, which shall be attended by all members of the Group-level Works Council (France), questions collected beforehand from representatives from other countries, with a view to preparing the draft agenda for the CEGS.
Securicor	UK	19/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	There shall be provision for a separate pre-meeting by the Employee side which may also be attended by the appropriate guest observers/experts.
Securitas	SV	06/06/96	non précisé	The executive committee convenes when required in order to make the preparations required for the Group Council meetings. On the day before each Group Council meeting, the employee representatives are to meet for one day in order to make their own preparations. The time consumed for such preparatory meeting and Group Council meeting shall not be more than two working days.
SGS	CH	16/09/96	non précisé	Facilities and time off will be made available for a meeting of Employee Representatives on the day before the meeting at the same location as the Forum. Consequently, it will normally include one overnight stay.
SHARP	JAP	12/09/96	non précisé	A one day preparatory meeting of the "SEC" will be held the day before the plenary annual meetings without the Management being present. Such preparatory meeting will be called hereafter, "Pre-Meeting".
SHELL	NL/UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	Pre meetings of the delegates will be held prior to the full S.E.F. meetings with the Management Representative. This is to enable delegates to consider the agenda items for discussion with the Management Representatives and to carry out any business which may require their attention as delegates to the S.E.F. Delegates should indicate their wish to address the meeting to the C.C. members who will maintain the order of speakers. Delegates should limit their address to the meeting to three minutes. The Chairperson may terminate an address if (s)he thinks a delegate is using too much time by first indicating that three minutes have expired and requesting that the delegate conclude his/her address. Before allowing delegates to address the meeting for a third time the Chairperson will ask for speakers who have not yet had opportunity to speak. Prior to the meeting with the Management Representative, speaker(s) will be chosen to address the issues on the agenda. Any comments which delegates wish to be included should be discussed within the pre-meeting and included by the speaker. A list of subjects to be addressed under each item in the S.E.F. meeting will be distributed to the delegates and Management Representative after the pre-meeting. Should there be no agreement on a speaker for an issue the Chairperson will address it to the Management Representative. The agenda will be structured to give priority to the issues for the attention of the Management Representative. Should any delegate consider that the order of business for the conduct of meetings has not been followed then "A point of order" should be raised and the Chairperson will stop the meeting to consider the issue. Voting: Voting will take place at the delegates' pre-meeting when required according to the order of business. All voting will be done on the basis of one vote per country/territory. Voting on business is done by show of hands unless the meeting decides otherwise. When decisions are made by the S.E.F. only a simple majority is required. Voting on persons is done according to the procedure described in the terms of reference of the C.C.
SOLVAY	BE	05/10/95	Syndicats et Comités d'entreprise	On the eve of each plenary meeting, the members of the European Works Council may hold a one-day preparatory meeting in premises placed at their disposal by the Central Management of the SOLVAY Group. At the preparatory meeting, the European Works Council may be assisted by one representative from each European trade union federation where necessary for the performance of its functions, the council may also be assisted by an expert, subject to agreement by the Central Management.
SOLVAY	BE	05/10/95	Syndicats et Comités d'entreprise	At the preparatory meeting, the European Works Council may be assisted by one representative from each European trade union federation where necessary for the performance of its functions, the council may also be assisted by an expert, subject to agreement by the Central Management.
SONY	Regent 2	29/09/96	Représentants de différents Etats	Regent 2 Sony a recours à une réunion collective à l'initiative de la Commission des relations entre autonomie collective et hétéronomie

			Etats	
SOPARIND	FR	03/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	Preparatory meetings which concern those employees' representatives on the EWC who wish to take part. These meetings shall in principle be held in the afternoon on the day before the plenary meetings. If necessary they may be brought forward to the previous morning if the agenda so justifies.
Stena Line	SV	25/09/96	Syndicats de différents Etats	In order to prepare for the EWC meeting the Employees' Representatives can meet for up to one day. This meeting will take place immediately before the EWC meeting. At this preparatory meeting the Representatives can be assisted by one external advisor who is recognised by both parties as expert in the subject under discussion. At every occasion the Head of the Central Management shall authorize the utilization external experts. The Employees' Representatives on the EWC will elect a Chairman and Secretary from amongst their number for Employees Representatives preparatory meeting.
STORA	SV	09/04/95	non précisé	The employee representatives shall be given the opportunity to meet on Day 1 of the meeting.
SÜDZUCKER	DE	12/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	If necessary, there shall be a preparatory meeting before the annual meeting or a follow-up meeting after the meeting.
Sulzer	CH	20/06/96	Représentants de différents Etats	The EWC members shall meet the day before to consult with each other.
SUMITOMO	JAP	07/09/95	Syndicats de différents Etats	On the day before each plenary session a preparatory meeting of the employee representatives shall be held. At the discretion of the European Co-ordinator of the employee representatives, this preparatory meeting may be assisted by experts of its choice.
TDG	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	For each meeting, the full members may organise, prior to the meeting, a preparatory session which shall not last for more than one day.
Tessenderlo	BE	02/09/96	Syndicats de différents Etats	The employee delegation of the Council may hold a preparatory meeting the day before the annual meeting of the Council in a room to be made available by the employer.
THOMSON CE	FR	28/08/92	Syndicats européens	A preparatory Commission will meet once a year, at last 6 weeks before the date of the meeting of the European Committee. The meeting of the preparatory Commission will automatically be held in a location independant from the EMF. Power of the Preparatory Commission Appointment of its members The Commission is made up of 7 members appointed by the members of the Committee. Its role is to draft an agenda for the Committee meeting and to submit it to the Management of Thomson Consumer Electronics for agreement. The 7 members of the Commission are set up as follows : 5 TCE staff delegates, one for each country, and 2 advisers. Chairing of the Commission The Commission will be chaired by the 2 advisers. Role of the Preparatory Commission: The agenda will be drafted in accordance with the preparatory documents, as listed in the appendix 1 to this protocol agreement, and submitted to the Management a week before the meeting of the Commission is scheduled. The final and official agenda will be set by a common agreement between the Management of TCE and the spokesman/woman of the Preparatory Commission about 6 weeks before the meeting of the European Committee. When between two assemblies, TCE has to take significant decisions, while facing unpredictable circumstances, the Preparatory Commission will meet, prior to the implementation of the above mentioned decisions in order to be informed on the nature and consequences of those decisions. The possibility of holding an extraordinary meeting of the European Committee will then be discussed. The members of this Commission will be compelled to inform the other members of the European Committee of the information in their possession.
THOMSON multimedia	FR	18/06/96	non précisé	Preparatory meetings take place the afternoon preceding the plenary meeting of the Committee. Management will provide an appropriately equipped meeting room, including translation, interpreters, etc.
Tomkins	UK	20/09-96	non précisé	A preparatory meeting of employee representatives will be held on the afternoon before the formal meeting described in 4.1 above, with facilities being made available, as may be necessary, for translation into French, Dutch, German or Spanish. That preparatory meeting would be held without the management being present.
TOYOTA	JAP	10/07/96	Syndicats européens	On the day before the Forum meeting a pre-meeting among Employee Representatives may take place.
TRACTEBEL	BE	30/04/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	One working day before the annual meeting and on condition that they have informed central management of this at least two weeks in advance, the employees' representatives have the right to hold a preparatory meeting to which the representatives of central management are not invited.
Triumph International	CH	08/01/96	Syndicats d'un seul Etat	Prior to meetings with the central management of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group, the European Works Council shall have the right to meet and confer in the absence of central management and of the management of any individual company belonging to the TRIUMPH INTERNATIONAL Group. The location of the meeting shall be agreed jointly by the central management of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group and the Chairperson of the European Works Council. Annual meetings as described in Item 4 above shall ideally be held in April or May of each calendar year.
TUI	DE	17/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The participants on the employee side shall be entitled to hold a meeting in the absence of the employer representatives within the framework of the annual meetings.
TULIP	DK	13/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	First, a meeting where the employee representatives meet without Management with the participation of experts of their own choice.
UAP	FR	15/07/96	Syndicats d'un seul Etat	On the day before the meeting, the employees' representatives shall have the opportunity to hold a preparatory meeting. The Secretary of the Council shall inform the Central Human Resources Manager of Compagnie UAP of his intention to do so at least one month before the date set for the meeting.
Unilever	NL/UK	20/09/96	Représentants de différents Etats	The employee delegation may hold a preparatory session on the day before the plenary meeting. After the plenary meeting, the employee delegation may organise a debriefing meeting. In total, the preliminary session, plenary meeting and debriefing meeting should not take up more than two days, excluding travelling time.
UNION MINIERE	BE	09/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The employee-representative members taking part in the UM-ECC Plenary Meeting may meet alone for one day in advance of the Plenary Meeting in order to make their preparations. For practical reasons, a list of participants shall be submitted in advance to the General Management.
Unisource	NL/SV	11/09/96	Syndicats de différents Etats	The UNI EURO COUNCIL shall hold a preparatory meeting immediately before the information and consultation meeting.
UNITED BISCUITS	UK	09/11/94	non précisé	Facilities will be made available for the employee members to meet together in the afternoon prior to the meeting.
UPM-Kymmene	SF	12/07/96	Représentants de différents Etats	Enough time for personnel representatives' meetings will be sustained in connection with plenary meetings.
Valmet	SF	27/06/96	Représentants de différents Etats	In connection with a meeting, the employee representatives will have the right to hold their own meetings for the preparation and discussion of matters.
Van Genechten	BE	20/09/96	Représentants de différents Etats	The Representatives may, if they so wish, confer with one another before the start of the plenary meeting without the presence of the Central Management.
VAN ROEY	BE	27/08/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Employees and their deputies shall have the opportunity to prepare for the meeting.
VANDEMOORTELE	BE	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	A preparatory meeting will be held prior to a plenary session of the Forum. Unions officials may attend such preparatory meetings.
VF EUROPE	USA	20/05/96	Syndicats européens	A preparatory meeting among the Employees' Representatives and their trade unions organisations may take place before each regular meeting at the request of said trade unions organisations.
VILLEROY & BOCH Ag	DE	06/07/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Delegates appointed by the employee representatives on the European Works Council shall have the right to meet together in the framework of the annual meeting in the absence of the Employer's representatives.
VOITH	DE	01/08/96	Comité central	The meeting shall not exceed two days, including the preliminary discussion by the European Forum.

			d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	
VOLVO	SV	27/09/96	Syndicats de différents Etats	The employee representatives may hold a preparatory meeting the day before the meeting of the VED and may invite one or two external experts to such preparatory meetings.
WARTSILA DIESEL	SF	21/05/96	non précisé	A Preparation Meeting of the employee representatives will be arranged so that they can gather together before the meeting of the Company Council at its location. The employee representatives will appoint a chairman and a secretary for a term of two years for the Preparation Meeting. At the same time, the Preparation Meeting will appoint the employee representatives and the secretary of the Working Committee for two year terms.
Wella	DE	29/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Representatives of the employees and employers may meet for special preparatory sessions within the framework of Euro-Forum. Preparatory meetings of employee representatives shall in principle take place before the actual joint meeting of Euro-Forum.
Whirlpool	USA	11/09/96	Représentants de différents Etats	Provision for a day preparatory meeting immediately before the annual meeting.
WIENERBERGER	OS	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	On the morning of the day of the meeting, the employees' representation body shall meet to prepare for the full meeting. The meeting of the European Forum with the employer's representatives shall take place in the afternoon.
Winterthur	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	At the Secretary's request, a preliminary meeting between the employees' representatives may take place the day before the annual plenary meeting, without the Management.
WMX	USA	21/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	At the initiative of the Employee Representatives an internal half-day meeting, starting at noon, will be held on the day preceding the annual EWC meeting. All meeting facilities available for the EWC meeting will be placed at the disposal of the Employee Representatives for the purposes of this meeting, at the cost of the WMX Group. The administrative arrangements relating to this pre-meeting will be co-ordinated by the Steering Group and the Secretary. At any such preparatory meeting the Employee Representatives may be assisted by external advisors who are recognised by the Employee Representatives as experts in the subject matter of any particular EWC agenda item. No more than two external advisors may be retained in respect of any single preparatory meeting. All costs relating to the attendance of the external advisers must be presented to the Secretary by the Steering Group and approved by the Chair prior to any such costs being incurred.
Zehnder	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	The employee representatives shall be able to consult with each other in writing or by telephone in order to prepare for the transnational dialogue.
ZENECA	UK	20/12/95	Syndicats d'un seul Etat	Meetings of the Committee will be preceded by an employee representatives pre-meeting which will provide an opportunity for preparation of questions. This will normally be held the day before the main meeting.
Zurich	CH	17/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In preparation for ZICF meetings employee representatives are entitled to meet before the joint meeting for a separate whole day-meeting, i.e. without the presence of employer delegates. Zurich Insurance Belgium will provide the necessary facilities and support also for such preparatory meetings. The employee representatives may invite for assistance at ZICF - and preparatory meetings up to two internal or external experts of their choice, including representatives of unions such as e.g. FIET. Expenses related to the invitation of experts shall be borne by Zurich Insurance Belgium.

ANNEXE 24 : ARTICLE 6 / REUNIONS PREPARATOIRES

ABN - AMRO	NL	12/12/97	GSN	In Amsterdam a preparatory meeting of the ESC must be held on the day before the plenary meeting of the ESC with the representatives of the Managing Board on the initiative of the chairman of the ESC. Furthermore and directly following on the plenary meeting the ESC will be entitled to hold a review meeting in Amsterdam.
Air France	FR	25/11/97	GSN et syndicats nationaux	The delegation of employees' representatives and the observers may hold a preparatory meeting the day before the plenary meeting. The employees' representatives delegation on the CGEAF may meet without the Management being present, at the request of the Secretary and after consultation with the Chairman, holding a maximum of two meetings a year. The Secretary shall take responsibility for organizing these meetings.
Akzo Nobel	NL	20/02/97	GSN	The annual conference shall comprise a Forum meeting to prepare for the joint meeting.
AMOCO	BE	26/01/98	GSN	The regular annual meeting shall be over a period of two consecutive days. On the first day the employee representatives shall hold a pre-meeting without Amoco management.
Bilia AB	SV	26/09/97	GSN	In connection with European Works Council meetings, employees' representatives will hold a separate meeting lasting up to one day. In addition to that, employee representatives on European Works Councils have the right to hold one additional, separate meeting per year.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	GSN et syndicats nationaux	The Employees' Representatives shall meet on the evening before the meeting.
Bosch	DE	29/04/98	GSN	The length of the meeting shall as a rule not exceed two days including the prior meeting of EC members.
BURDA-Holding	DE	09/02/98	GSN	The EWC shall have the opportunity to hold a preparatory meeting meeting before the meetings with the group management.
BURMAH CASTROL	IR	12/05/98	GSN	The Representatives of Employees may hold a pre-meeting during the afternoon prior to the joint meeting of the BCEF. At the pre-meeting, the Representatives of Employees may use the services of an appropriate "expert" adviser. In addition, the expert may attend the joint meeting of the BCEF during discussion of appropriate agenda items by agreement of the Chairman and Steering Committee (which will not unreasonably be withheld).
CADBURY CONFECTIONERY STREAM	IR	01/05/97	GSN	Facilities for the pre-meeting, which will be held immediately prior to the Forum meeting proper, at the Forum location, will be made available and paid for by the Company (ie. venue, translation services, secretarial services etc.). On occasions, an advisor may be present at the pre-meeting of the Forum, subject to a request by employee representatives and agreed in advance by both the management co-ordinator and the employee representatives co-ordinator.
Caradon plc	BE	20/12/96	GSN à représentation partielle	The first day will comprise incoming travel and an employee pre-meeting.
CATERPILLAR	BE	3/04/1998	Syndicats européens et Syndicats nationaux	Before the plenary meeting and possible special meetings with Central Management, the European Works Council or the Restricted Committee, extended if the case arises in accordance with Art. 6.3., are entitled to have preparatory meetings with Management not attending, in accordance with article 5 of the Functioning Principles in Annex A. During preparatory meetings, the European Works Council can ask for the assistance of Unions representatives. The expenses for their transport, hotel, etc... are not part of the operating expenses of the European Works Council and shall thus be exclusively paid by them.
Ciba Specialty Chemicals	CH	19/05/98	GSN	Employee members may conduct a pre-meeting immediately before the CEF meeting. Pre-meetings and post-meetings of the CEF will be conducted in English. Simultaneous Interpretation will be provided into French, German, Spanish and Italian. Translation of presentations, papers, documents etc., will be available as far as possible. Attendance at the CEF pre-meeting and post-meeting will be deemed a business trip and the costs will be borne by Ciba Specialty Chemicals. Pre-meeting, CEF meeting and post-meeting together will last 2 days at the most.
Coca Cola	USA	27/03/98	GSN	A preparatory meeting of the EEG may be held prior to the plenary meeting, normally on the day before the plenary meeting, without the presence of CM and Management Representatives.
COMPAGNIE LAITIÈRE EUROPEENNE	FR	19/02/97	Syndicats nationaux	The preparatory meetings shall be held at the registered office of the parent company the day before the plenary session.
Dalgety	IR	28/02/97	GSN	The Representatives of Employees may hold a pre-meeting during the afternoon prior to the joint meeting with Dalgety management.
Dayco	USA	10/12/96	GSN et syndicats	The Council meeting will be divided in two sessions : one will be dedicated to dealing with agenda items regarding the Council, and the other will be dedicated to meeting with the Group Management.

Regent Sabrina (2001) et la médiation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

entre autonomie collective et hétéronomie
European University Institute

			nationaux	
DELTA plc	UK	08/07/97	GSN	A pre-meeting of Employee Council Members will be held the day immediately preceding the annual DEC meeting and a de-briefing may be arranged immediately following the DEC Meeting. Such meetings will be provided with the same administrative and interpretation facilities as are applicable for the DEC meeting.
DUNI	SV	21/05/97	GSN et syndicats nationaux	Apart from the meeting with Group Management, there should be enough time to hold an internal preparatory meeting and an evaluation meeting.
GE Power System	USA	11/11/97	GSN	The EWC representatives may have a preliminary meeting before the official meeting with the Central Management.
GENERAL ELECTRIC PLASTICS	NL	29/04/97	GSN	Both Parties are entitled to separate preliminary meetings to prepare for the annual meetings. Such meetings shall be held half a day prior to the annual meeting and the Parties may invite external experts to such meetings. After the annual meeting the EWC shall have an internal meeting of half a day in order to evaluate the meeting with the Central Management. The annual meeting shall not exceed two (2) consecutive working days.
Generali	IT	1998	GSN et syndicats européens	Members of the European Works Council may meet among themselves the day before the annual meeting upon request to the Head Office by the Select Committee.
Glaxo Wellcome	NL	25/06/97	GSN	Employee Representatives may meet without Management Representatives being present in accordance with section 6.3. For the purposes of these meetings they may set their own rules of procedure and elect their own officers. Before the rules of procedure are adopted the Management Representatives to the Forum will be given the opportunity to state their view.
Global One	BE	04/09/97	GSN	The employee representatives shall have the right to a preparatory meeting held at their initiative on the day before the plenary meeting.
HEINEKEN	NL	30/10/97	Syndicats européens	The EWC preparatory meeting can start at 14:00 on the first day.
Hennes & Mauritz AB	SV	18/06/97	Syndicats européens	To prepare the meeting between the EWC and management the members of the EWC may hold a preparatory meeting for half a day. The preparatory meeting should take place immediately before the meeting between EWC and management.
IMATRAN VOIMA OY (IVO)	SF	25/04/97	GSN	In conjunction with every Forum meeting there will be reserved an opportunity for the employee members to have their own separate preparatory meeting.
Impress	NV	19/05/98	GSN	All sessions of the European Works Council, including preparatory sessions and those of the executive committee shall be translated simultaneously (without headphones) into the languages represented.
INGERSOLL-RAND	USA	17/10/97	GSN	Facilities and release from duty will be made available for a preparatory meeting of Employee Council Representatives on the day immediately preceding the Council annual meeting.
JOHNSON & JOHNSON	USA	28/11/97	GSN	Employee Representatives shall be entitled to meet the full day before the annual meeting to prepare accordingly.
KNP BT Packaging	NL	13/05/97	GSN	The EWC shall have the right to meet without the management of KNP BT Packaging being present.
Konecranes International Corporation (KCI)	SF	02/10/97	GSN	The first day of the meeting shall be for the employees, internal preparatory meeting.
KORSNÄS	SV	15/04/97	Syndicats nationaux	The meetings will as a rule or normally take place during one day and will be planned so that the employees' representatives can be given time for internal preparatory meetings and for an evaluation in the immediate context of the meeting with Group management.
Lexel	DK	19/11/96	GSN et syndicats européens	Ordinary meetings shall normally have the following form: Day 1, afternoon: Pre-meeting in the EWC.
Lucas Varity	UK	21/11/97	GSN	The employee representatives may hold a pre-meeting on the day immediately preceding the Annual Committee Meeting. Employee representative pre-meetings will be provided with the same facilities, including simultaneous interpretation, as are available at the Annual Committee Meeting.
MERITOR	USA	20/01/98	GSN	The agenda can include a preparatory meeting of the Forum representatives.
MONSANTO	BE	Jun-97	GSN	Time will be made available by the Company for a one day preparatory meeting between the Employee Representatives. Such preparatory meeting will take place the day before the meeting of the Assembly at a location provided by the Company and will be organized and chaired by the Chairman of the Assembly representing the employees. The Employee Representatives will be able to attend such pre-meetings taking into consideration the required travel time and distance. Subject to agreement by Management, experts can attend the preparatory meeting to advise the employee representatives.
NAG	AUS	29/07/97	GSN	A Meeting Skills briefing will take place at the first pre-meeting and at subsequent first pre-meetings as required; - A pre-meeting may be held by staff members of the Council. It will be held in the afternoon immediately preceding the Council meeting proper at the Council meeting location and will be paid for by the Group, i.e. venue, secretarial services, etc.
Nortel	IR	04/09/98	GSN	The Annual Meeting can will be preceded by an employee representative's pre-meeting, which will take place the day before the Annual Meeting. Employee representatives' Pre-Meetings will be provided with the same facilities as are available at the Forum meeting. The employee representatives at their pre-meeting may use the services of an appropriate "expert" advisor who has knowledge of the subject under discussion. In addition, the expert may attend the joint meeting of the Forum in an observer capacity during discussion of appropriate agenda items by prior agreement with the Forum Secretary.
Novartis	CH	25/02/98	GSN	The meetings of the NEF will last 2 days. On the first day a pre-meeting of the Employee Members will be held where in particular the members of the Administrative Committee will be elected or re-elected. To prepare the pre-meeting the Administrative Committee will meet beforehand. The Employee Members will arrive in due time.
Philips	NL	22/11/96	GSN	The Employees' Representatives shall have the opportunity to have a preparatory meeting amongst themselves one day prior to each such Forum meeting.
Pirelli	IT	03/11/98	GSN	Prior to each meeting, the party soliciting the meeting will prepare a written summary of the information to be forwarded to the other party. The agenda of the meeting will be agreed upon between the Headquarters and the Select Committee.
REPSOL	ES	29/04/98	GSN	Forum members representing the workers may hold a preparatory meeting during the working day preceding the official meeting.
SANTASALO-JOT	SF	16/03/98	GSN	The employees' representatives shall be given the opportunity to hold a preparatory meeting on the day directly before the meeting of the Works Council.
SARA LEE / Douwe Egberts	USA	17/02/97	GSN	Prior to (if necessary a day before) a meeting between the EWC and the Management, the EWC shall be entitled to hold a pre-meeting, in order to prepare for the meeting with the Management.
SmithKline Beecham	UK	14/05/98	GSN et syndicats européens	The employee representatives will be entitled to a pre-meeting and the Company will make arrangements for such a meeting on the afternoon preceding the Forum meeting at the Forum venue or in close proximity.
Stagecoach Group	SV	06/04/98	GSN et syndicats nationaux	Workforce representatives may meet for one day before such meetings in accordance with article 9. 9.1 In order to prepare for the EWC meeting the workforce representatives may have a meeting for themselves for up to one day (hereinafter referred to as "the preparatory meeting"). The preparatory meeting will take place immediately before the EWC meeting and at the same place. 9.2 At the preparatory meeting workforce representatives may, if agreed in advance between the deputy chairman and secretary after liaison with the chairman, be assisted by one external expert at Stagecoach Group's expense. On every such occasion, the deputy chairman shall agree with the secretary the choice of the external expert after liaison with the chairman.
SWEDISH MATCH	SV	09/10/97	GSN et syndicats européens	Employees' representatives shall be given the opportunity to meet separately the day before the EWC. This preparatory meeting shall be chaired by the vice-chairman. The EWC shall meet twice a year as from 1998. These meetings shall normally be held during the second and fourth quarters, unless the chairman and the vice-chairman decide otherwise. These meetings shall not last longer than two consecutive days, including the preparatory meeting.
TARKETT	DE	29/11/96	Comité de groupe	Interpreting facilities shall be provided also on the day prior to the session for any preparatory talks.
Zublin Ag	DE	02/02/98	GSN	The EWC shall have the possibility of holding an internal meeting before and after this meeting.

ANNEXE 25 : ARTICLE 13 / CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

ABB (Asea Brown Boveri)	SV	Jul-96	Syndicats européens	In exceptional circumstances which affect the employees to a considerable extent and which require measures significantly affecting employees' interests an extraordinary meeting may be convened, if the President of ABB Europe and the Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94/45/CE: réflexions sur les rapports entre autonomie collective et hétéronomie European University Institute
-------------------------	----	--------	---------------------	---

			différents Etats	when that issue cannot be expected to be postponed to the next annual meeting.
Adtranz	DE/CH	Sep-96	Représentants de différents Etats	Between annual Council Meetings, issues according to § 1 Paragraph (2), which are of major consequence to the interests of the Employees and whose urgency warrants immediate action, shall be handled by the Select Committee. On such issues the WWADT-Management shall inform the Chairman of the Council without delay.
Aer Lingus	IR	Sep-96	Syndicats de différents Etats	In the event that between the meetings with Central Management the Company announces significant changes that impact on the Company or its subsidiaries then a special meeting of the ECRC Officer Board; and employee/Trade Union representatives of an activity and/or a subsidiary, if specifically concerned; will be entitled to meet with Central Management and to be consulted on the issues concerned. If necessary an Extraordinary Meeting of the ECRC may be held with Central Management.
Aga	SV	Jun-96	Représentants de différents Etats	The Working Group can decide on an extra meeting if extraordinary circumstances so require.
AGF	FR	Apr-94	Syndicats de différents Etats	The E.J.C. may be convened in extraordinary session either by the Chairman or, with his agreement, in the case of exceptional circumstances.
Agrevo	DE	Dec-94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Additional meetings can be convened on special grounds. A smaller circle may be summoned to special meetings insofar as this is deemed favourable on objective grounds. The management and the chairman of the European Works Council must mutually agree to such cases.
ALBERT FISHER GROUP	UK	Sep-96	non précisé	Additional Forum meetings may be held at the request of either the Group's management or of more than half the employee Representatives. Such meetings will be restricted to discussing matters of significant transitional impact.
ALCAN	CA	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The chairperson of the EBR and central management can, under special circumstances, determine another location for the meeting. In the case of extraordinary circumstances that could have an effect across countries on the interests of employees, the EBR committee has the right to be informed by central management and, if requested, also be engaged in a dialogue with central management. Extraordinary circumstances according to paragraph 33 of the law about European works councils are in particular the moving or closing of European Alcan Companies, branches or essentials parts of branches as well as mass termination, in far as such measures have a considerable effect across borders on the interest of the employees. The EBR members that are immediately affected by these measures can take part in the meetings of the EBR committee.
ALCATEL ALSTHOM	FR	Jun-96	Syndicats de différents Etats	In case of exceptional and urgent circumstances at the European level, and at the request of the majority of its members, the Coordinating Committee can, via the Secretary of the ECID, request that a special meeting be organized.
Allianz	DE	Jul-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Allianz AG Holding shall inform the managing committee of the AEC in writing and without delay of any extraordinary circumstances which: - are directly based on planning and decisions of Allianz AG Holding and - have a major impact on the interests of the employees in at least two of the countries represented by the AEC. Extraordinary circumstances are, in particular, mass redundancies and significant downsizing and closures of companies, administrative units or major sections thereof. Any consultation on the above that may be necessary shall in principle be concluded in writing. If oral consultation is required in exceptional cases, this shall form part of the managing committee's ongoing functions.
ALLIED DOMECQ	UK	Jul-96	Représentants de différents Etats	In the event of exceptional circumstances affecting the business at European level between normal meetings, an extraordinary ADEC meeting may be called with the agreement of the Management and Employee Co-ordinators.
ALTANA	DE	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In case of extraordinary circumstances which substantially affect the interests of the employees in several countries additional meetings of the ALTANA Euro Forum or of a mutually formed ad hoc committee may be mutually scheduled by the two chairmen.
Alusuisse-Lonza Holding AG	CH	Sep-96	Comité d'entreprise de différents Etats	Where there are exceptional circumstances directly affecting the employees' interests to a considerable extent and shall at the same time meet the prerequisites of § 5 (1) above, particularly in the event of the closure or relocation of Undertakings or collective redundancies, the European Works Council shall have the right to convene an extraordinary meeting as soon as possible and to be informed and consulted about these measures on the basis of a written report prepared by the Managing Director of A-L Europe or by the management of the Undertakings affected by the exceptional circumstances. The view of the European Works Council may be delivered on such report at the end of the extraordinary meeting or within a reasonable time thereafter. In the event the European Works Council shall have established a select committee, the right of information and consultation may be exercised by such committee, whereby the Delegates representing the Member Countries where the Undertakings directly concerned the exceptional circumstances are domiciled shall also have the right to participate in the meeting organized with the select committee.
AMYLUM	BE	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In the event of urgent and extremely important developments on subjects that come within the information and consulting authority of the EWC, the chairman shall decide to convene an extraordinary meeting of the EWC. The employee delegations from at least two companies in two countries may also request an extraordinary EWC to be convened. The chairman of the EWC and the representative of SETA/UITA shall confer on the urgency on the one hand, and the exceptional circumstances on the other. By exceptional circumstances is meant: those that substantially affect the interests of the employees, in particular in the event of the relocation or closure of a company or companies, and collective redundancies. If the chairman of the EWC and the secretary of SETA/UITA have a difference of opinion on this specific subject, the extraordinary EWC may be convened on the request of at least half of the represented countries.
ANTIBIOTICOS	IT/ES	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	If reasons of particular importance emerge and if one of the parties signatory to the present agreement so proposes, extraordinary meetings may also be held.
APV	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	In the event of any planned project significantly affecting the interests of employees in more than one country as defined in Appendix A, the ERSG shall have the right to be informed as early as possible and to have an Extraordinary Meeting with Management Representatives. An Extraordinary Meeting will be attended by Management Representatives nominated by the Executive Committee and the ERSG. For an Extraordinary Meeting, the ERSG may be extended to include the Employee Representatives from those countries, who are directly affected by the planned project, by agreement with the Director Group Human Resources or his nominee.
A R A M A R K	DE	01/09/96	Représentants de différents Etats	An extraordinary session of the Forum shall be convened in the event that a significant transnational issue crops up which necessitates consultation and information within the field of application of the present agreement and cannot be postponed until the next ordinary meeting.
ARBED GROUP	LU	May-96	Représentants de différents Etats	The ECC may hold an extraordinary meeting between two ordinary meetings: - if the Chairman convenes a meeting; - if a meeting is convened by the employees' group in accordance with the rules of procedure, subject to agreement between the Chairman and the Vice-Chairman; on condition that exceptional circumstances shall have arisen.
Arjo Wiggins Appleton	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	For the purposes of informing and consulting representatives on specific transnational occurrences or in urgent situations which cannot wait for the full annual meeting the matter(s) may be discussed by a meeting of a Select Committee.
ARMSTRONG WORLD INDUSTRY	USA	Aug-96	Représentants de différents Etats	In the event of exceptional circumstances affecting Employees' interests in Europe to a considerable extent, the BOARD Secretary and the spokesperson may jointly decide to convene an extraordinary meeting of the BOARD or of only those BOARD members directly concerned.
Assa Abloy	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	If special issues of transnational nature arise that affect the interests of the employees considerably, especially in relation to changes of venue or closures of businesses and collective redundancies, the management of the ASSA ABLOY-group shall inform the Working Committee on the issue as soon as possible. Together the Working Committee and a representative of the management of the ASSA ABLOY-group shall determine whether an extra meeting of the Works Council shall be convened.
ASSIDOMAN	SV	Sep-96	Représentants de différents Etats	In the event of special circumstances of a cross-border character occurring, which affect the interests of the employees to a considerable extent, Group management shall inform the Executive Committee (chairman). Group management and the Executive Committee may then agree, at the request of either party, to hold a special consultation or meeting to discuss these special circumstances. At such meetings the members of the ADEWC which represents the employees at the businesses or companies directly affected by the circumstances also have the right to participate.
ASTRA	LU	Oct-96	Représentants de différents Etats	In exceptional circumstances, when an issue arises which has significant transnational business and social implications, a special meeting may be convened. This shall be at the discretion of the Working Committee.
ASW	UK	May-96	non précisé	In exceptional circumstances an extraordinary Conference may be called by the President of the Conference or by employee representatives, providing representatives from at least 3 countries make the request. An exceptional circumstance is where employees' interests are affected to a considerable extent, particularly in the event of relocation, the closure of establishments or undertakings or collective redundancies. Where the above circumstances are covered by national or local negotiating/consultative processes and affect only one country or plant, the President will communicate with employee representatives by letter, in preference to holding an extraordinary Conference. Where an exceptional circumstance arose within a month of a planned Conference, the issue would be discussed at the planned Conference.
ATLAS COPCO AB	SV	Oct-95	Représentants de différents Etats	Additional meetings may be requested by either party if a major business issue occurs which has implications for at least two member countries provided however that such additional meetings shall be held between Group Management, the Working Group and the delegates of the Council from those countries the major business issue has implications for.
BAKER HUGHES	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	In exceptional circumstances when an issue arises which has significant transnational business and social implications a special meeting of the BCF may be convened. In the latter case, the Secretary, upon receipt of a written requisition from the Steering Committee, will convene the special meetings, for as soon as reasonably practicable thereafter.

BARCLAYS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	Additional meetings may be called during the year if a significant transnational issue arises which has a considerable effect on the Barclays Group. Typically, such issues might include, but not be limited to, the relocation or closure of businesses, or collective redundancies, falling within the scope and competence of the BGEF. Extraordinary Meetings will be convened as soon as is reasonably practical. All Employee Representatives will be advised in advance of the meeting, and Management will produce a communication after the meeting which will be made available to all Employee Representatives. Employee Representatives due to attend an Extraordinary Meeting may hold a preparatory meeting, without the presence of Central Management, immediately before the Extraordinary Meeting.
BASF	DE	May-95	Représentants de différents Etats	In the event of impending multinational events with serious consequences for the employees, but not affecting all Member States of the EU, unscheduled meetings may also be held by agreement with the Head of ZP, to be attended by the members of the Council from those Member States which are affected by the subject in question. Serious consequences may be produced, in particular, by decisions connected with - the transfer, reduction in extent or closure of companies or works or substantial parts of such units - organizational changes.
BASS	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	Special Meetings of the Forum shall be held by agreement between the Group Chief Executive and the Forum Representative.
BAT INDUSTRIES PLC	UK	Sep-96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Where there occurs an exceptional circumstance within the scope of this Agreement which directly affects to a considerable extent the interests of Employees covered by this Agreement, either Central Management or the Employee Representatives Co-ordinators may convene a Special Meeting of the EEC. Prior to the convening of such a Special Meeting, the Central Management Co-ordinator and Employee Representatives Co-ordinators and the relevant Employee Representative Co-ordinator and his deputy shall consider and discuss the arrangements for the convening of such a Special EEC Meeting.
Bau Holding	OS	Sep-96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Forum shall be informed by the Board of Directors of the BH with a view to a genuine dialogue on circumstances or special measures which can adversely affect social structures, employment or employees - to the extent that these circumstances or measures have transnational effects. This is the case with: - the cross-frontier transfer of production units, - merger, rationalisation or complete or partial closure of an undertaking or establishment - mass redundancies. Although the European Forum is an organ for information and dialogue with no decision-making authority and its opinions are not binding, it must be informed and consulted at a point in time when such information and consultation is still meaningful. An extraordinary meeting of the European Forum may be convened on the initiative of its Chairperson or at the request of the majority of its members with the agreement of the Board of Directors of the BH, if this proves necessary because of exceptional circumstances which may directly and interactively influence the employment conditions of the employees of the undertakings of the BAU HOLDING Group concerned in at least two of the countries represented in the European Forum. The participation of the members in an extraordinary meeting of that nature may be limited to the Chairperson of the European Forum and the member representatives from the countries or undertakings directly affected by the subject of the extraordinary meeting, subject to the mutual agreement of the Board of Directors of the BH and the Chairperson of the European Forum.
BAXTER	USA	May-97	Représentants de différents Etats	In the event of exceptional circumstances affecting the employees' interests in Europe to a considerable extent, the FORUM Chairperson may convene an extraordinary meeting of all FORUM members for informing and consulting them on the social measures envisaged by central management.
BBL	BE	Jun-96	Représentants de différents Etats	If exceptional circumstances arise/and to the extent that these fall within the framework of Article 3 of this agreement, namely that they affect at least two undertakings in different Member States/which affect employees' interests to a considerable extent, particularly in the event of relocation, the closure of undertakings or establishments or collective redundancies, the European Works Council shall have the right to be informed. The European Works Council shall have the right, at its request, to call a meeting with the central management situated in Belgium so as to be informed and consulted on measures significantly affecting employees' interests. This information and consultation meeting shall take place as soon as possible and at a time when information and consultation are still worthwhile.
BCM	UK	Sep-96	Représentants de différents Etats	In addition there will be the facility for the Chairman to call an extraordinary meeting in situations where information and consultation, of a European issue affecting all sites, is required outside the annual meeting.
Behr	DE	1996	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	When there are exceptional circumstances affecting the employees' interests to a considerable extent, particular in the event of relocations, the closure of establishments or undertakings or collective redundancies, the European Works Council shall have the right to meet, at its request, the BEHR GmbH & Co. management so as to be informed and consulted on measures significantly affecting employees' interests. This information and consultation meeting shall take place immediately on the basis of a report drawn up by the BEHR GmbH & Co. management, on which the European Works Council may deliver an opinion within a reasonable time. If the European Works Council has set up a Committee, the rights referred to in the second paragraph of this section shall be exercised by the select committee. Those members of the European Works Council who have been elected by the undertakings directly affected by these measures may also take part in the meeting with the select committee.
BENCKISER	DE	Sep-96	Représentants de différents Etats	Working parties can be formed and further meetings convened within a smaller circle in agreement between the chairman of the Europe Body and the Company Management, if this appears objectively necessary. This particularly applies if planned measures affect companies in at least two countries. Agreement between the chairman of the Europe Body and the Company Management is essential for this.
Bilfinger + Berger	DE	Sep-96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In the event of exceptional circumstances an extraordinary session may be convened. The relocation and/or closure of undertakings, establishments or important parts thereof as well as mass redundancies shall be considered to constitute exceptional circumstances.
Bilia AB	SF	Sep-97	non précisé	In the event of special circumstances that affect employees' interests to a considerable degree, especially in cases of relocation, closure of undertakings, or collective redundancies, the working committee must be informed as soon as possible by the undertaking. The executive committee and the undertaking's representative will decide together whether an extraordinary meeting of the European Works Council should be convened. The executive committee can request a meeting with the undertaking's management for information and consultation on urgent matters. At meetings between executive committee representatives held. The members of the European Works Council from the enterprises that are directly affected by the measures in question have the right to participate. Prior to a meeting of this kind, the company shall, at the request of the Works Council or its executive committee, submit a written report in the language of the country involved.
BMW	DE	Mar-96	Représentants de différents Etats	In the event of exceptional circumstances arising with a substantial effect on the employees' interests, additional meetings may be held by agreement with the Management of the BMW Group.
BNP	FR	10/07/96	Syndicats d'un seul Etat	In exceptional circumstances the European Works Council can also be convened to an extraordinary meeting, at the initiative of the Chairman or with his consent, at the request of the Secretary. If these exceptional circumstances affect at least two of the states represented, the European Works Council may also be convened with the consent of the Chairman, via the Secretary, at the initiative of the majority of the employees' representatives on the Council.
BOC Group	UK	21/06/96	non précisé	In very exceptional circumstances there may be the need for management representatives to the BOCEF to meet with employee representatives outside of the annual meeting and a special meeting of the full BOCEF can be called at anytime by the BOCEF Chairperson. Representatives from two or more countries can raise any matter, within the scope of this agreement, which they consider to be a pressing issue with the BOCEF Chairperson. The BOCEF Chairperson may consult with the Employee Chairperson, and will then decide on the appropriate course of action and will inform all members of the BOCEF in an emergency by the most expedient means.
BOEHRINGER INGELHEIM	DE	25/06/96	Comité d'entreprise de différents Etats	If Exceptional Circumstances arise which reasonably could not be dealt with by the European Forum Committee the Chairman and the Vice Chairman shall call an extraordinary meeting of the European Forum. In case of Exceptional Circumstances which significantly affect the employees at least in 2 countries, the Chairman and the Vice-Chairman can decide in mutual agreement to organise a meeting of the European Forum Committee. The local management and the members of the European Forum of the affected countries shall be invited. In order to assure an effective communication between the European Forum Committee and the European Forum, minutes of the European Forum Committee will be distributed to all members of the European Forum immediately after a meeting.
BOHLER UDDEHOLM	OS	27/08/96	Représentants de différents Etats	Should exceptional circumstances occur that have a substantial impact on the interests of the workforce, particularly in the case of the closing-down of companies or plants or anticipated mass redundancies, the Presiding Committee of the European Works Council (hereinafter referred to as the "Presiding Committee") shall have the right to convene an extraordinary meeting of the Executive Committee in order to be informed and consulted accordingly by Group Management. The joint meeting between the EWC and the management are concerned with information exchanges and consultation about any special circumstances and proposed decisions that have important consequences for the employees. This information and consultation will take place at such a moment that it can still be meaningful for final decision making. This concerns in particular the transfer or closure of branches and collective redundancies in a transnational perspective. In consultation with the EWC's Executive Committee and the management, meeting may be held or it may be decided to restrict on a once-only basis the meeting to the Executive Committee and the representatives of those countries that will be affected by the measure.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	non précisé	The Management shall also inform and consult the Liaison Committee in the event of exceptional circumstances likely to have significant repercussions on workers in two or more countries, particularly in the case of change of location, closure of subsidiaries or establishments, or collective redundancies. If necessary, a special meeting of the Council in question shall be arranged by agreement between the Management and the Liaison Committee. A maximum of two Employees' Representatives of companies directly affected by measures involving exceptional circumstances and which do not have delegates on the Committee shall be entitled to participate in these exceptional meetings, but only during the discussions relating to the matter of concern to them.
BOREALIS	DK	26/01/94	non précisé	In case of extraordinary important employee concerns (e.g. redundancy plans, restructuring or major reorganisations) the Chairman, the Deputy Chairman and an employee representative from the Council will have the opportunity to meet the Supervisory Board in order to give their viewpoints.
Bosch	DE	29/04/98	Représentants de différents Etats	The BUSINESS COMMITTEE (BC) shall be the dialogue partner of the Company Group Management in exceptional, international circumstances (in particular shifts in production, closure of companies, plants or important parts of plant, mass redundancies) which have a significant impact on the staff in at least two member states and this treatment cannot be delayed until the next annual meeting of the ECA. A representative of the Company Group Management shall inform the BC Chairperson as to these matters on the basis of existing documents which have been sent to him/her if this is required. The respectively responsible managements shall inform the respective BC members and the members which directly represent the locations directly affected in the same way. When the German Chairperson of the BC provides information, a hearing date shall be set within the following two weeks which shall be met upon the request of the BA. The BC and

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

				EC members who directly represent the location affected may have a pre-meeting to prior to the hearing which if possible is to take place on the same day as the meeting and the post-meeting which directly follows the hearing. Hearing, pre- and post-meetings shall be translated into the necessary number of languages. If the BC does not honour the hearing date, it may state its position regarding the matter pursuant to Section 2 within two weeks. If necessary, the EC members who represent the locations directly affected shall have the opportunity to meet in their country with one member of staff of the location directly affected to exchange information prior to such meeting or to get in touch in some other manner prior to the hearing. The information provided within the framework of the hearing may be passed on to the staff representatives directly affected by telephone or in writing.
BOUYGUES	FR	05/05 -95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	An extraordinary meeting of the Council may be called by the Chairman in exceptional circumstances or at the joint request of the Chairman and the Secretariat. A meeting of the Council may also be called at the request of a majority of its members.
BP CHEMICALS LIMITED	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	In addition the EEF will be informed and consulted in good time on any envisaged transnational measure that is likely to have serious consequences for the interests of employees. This may take place during the annual meeting of BPC EEF, or as a report to the representatives or one additional meeting, which ever is considered appropriate.
BP OIL	UK	02/06/94	Représentants de différents Etats	OEEF will be informed and consulted in good time on any envisaged transnational measure which is likely to have serious consequences for the interests of employees. This may take place during the annual meeting of OEEF, or in the form of a report to the representatives or one additional meeting, which ever is considered appropriate.
BPB	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	An extraordinary session may be convened either on the initiative of the CEO of the BPB Group or at the request of the representatives of the employees in consultation with the CEO, where there are exceptional circumstances of such a nature as to affect the conditions of employment of employees of the Group in at least two represented countries (reasons to include transfers or closures of undertakings and collective redundancies, among others). Only representatives from the countries concerned should attend the extraordinary meeting as well as the representative of the EFBWW unless it is deemed for a broader forum.
Braas	DE	29/11/95	Représentants de différents Etats	An extraordinary meeting may be convened with the agreement of the Management and at the initiative of the board of directors of the working group or European Works Council. The board of directors of the working group or European Works Council shall be promptly informed and consulted by the Management between the annual meetings on the following matters that affect at least two countries in which affiliated companies are located, or that affect the entire Group: - reorganizations and collective redundancies, - acquisition, sale or merger of companies or plants, - cross-border relocation of company headquarters and plants, - the introduction of new technologies and production processes, to the extent they have social consequences for the employees.
BRAUN	DE	31/08/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	If special circumstances make it necessary, additional bilateral meetings can take place after consultation with BBM.
BRIDGESTONE / FIRESTONE	JAP	10/09/96	non précisé	The BFECB may address specific social measures which the Central Management is preparing in exceptional circumstances as a consequence of its business, financial, commercial and technological decisions, and which are likely to significantly affect employees' interests in the countries covered by the present agreement. Exceptional circumstances are collective redundancies and closures, which have a transnational reaching effect on the units. Exceptional meeting(s) of the Select Committee, as defined in paragraph f below, may be convened and chaired by the Chairperson in the event of exceptional circumstances.
British Airways	UK	18/09/96	Représentants de différents Etats	In the event that the company announces significant changes of a trans-national nature affecting its employees, such as mergers, relocations, collective redundancies or restructuring, the spokesperson or deputy spokesperson for the BA EWC shall be informed on the same day. Subject to consultation between the chairperson and the spokesperson (or their deputies), an extraordinary session of the BA EWC shall be urgently convened for the purpose of informing and consulting the employee representatives. Such a meeting shall be held as soon as practical but no later than 10 working days after the company's announcement.
BRITISH STEEL	UK	31/07/96	non précisé	There will be the facility for additional meetings where specific circumstances arise which affect employees' interests on a transnational scale. The need for such additional meetings will be agreed by the Joint Secretaries.
British Telecom	UK	Dec-95	Syndicats d'un seul Etat	In exceptional circumstances the Chairman may convene an ex-ordinary meeting.
Burelle	FR	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Council may be convened for an extraordinary meeting, either by the President of the Group, or else at the request of the delegates of the personnel and with the accord of the Chairman. In the latter case, the Chairman or his delegate shall hold a meeting with the secretary and the deputy secretaries before deciding whether to convene an extraordinary meeting. This meeting shall have the aim in particular to verify the exceptional character of the reasons invoked, and to check that they concern the conditions of employment in the Group in at least two countries represented on the Council, which may not meet to deal with subjects concerning only one country.
BURGO	IT	19/09/96	Syndicats de différents Etats	Whenever exceptional circumstances arise with a significant impact on the workers, particularly in the case of relocation, closure of firms or establishments, or else collective redundancies, the Burgo European Works Council shall have the right to be informed of such circumstances by means of an extra meeting in the course of the year.
CABOT	USA	10/09/96	Représentants de différents Etats	In case of exceptional circumstances of a transnational nature affecting the employees' interests to a considerable extent, extraordinary ECC meetings (hereinafter called "Extraordinary Meetings") may be requested either by the Central Management or by National Representatives, whereby in the latter case such request needs to be supported by signatures of 2/3 of all the National Representatives. Articles 12.2 and 12.3 shall not apply to Extraordinary Meetings.
Campina Melkunie	NL	20/09/96	non précisé	The chairperson and vice-chairperson of the C.I.C. may decide jointly to convene an extraordinary session.
CANON	JAP	31/05/96	non précisé	Should exceptional circumstances arise, additional meetings may be organised, either on the initiative of the Chairman of CECC, or at the request of the Preparatory Committee described in Article 10 of this Agreement, with the consent of the Chairman of CECC.
CARGILL	USA	24/06/96	Représentants de différents Etats	Extraordinary meetings shall be called in the event of exceptional circumstances which are transnational in nature affecting the employees' interests to a considerable extent, particularly in the event of relocations, the closure of establishments or undertakings or collective redundancies. The Management representatives will endeavour to keep the Select Committee informed of such situations. Extraordinary meetings may be proposed at the initiative of (i) any member of the Cargill Management team, or (ii) the Select Committee, or (iii) two-thirds of the employee representatives, and will be called if there is joint agreement of the two Teams that such exceptional circumstances exist. Members who are unable to attend in person may attend exceptional meetings by conference call.
CarnaudMetalbox	FR	07/06/96	Syndicats européens	A special meeting of the Forum may also be called by the Division in exceptional circumstances involving significant transnational issues.
CARRIER EUROPE	USA	11/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Should an unusual transnational issue arise which would have a very significant impact on employees of Carrier Europe (EU) within the European Union, the Management Secretary will hold a special meeting with the Employees' Representatives Committee to inform them of the situation and to discuss the matter.
CATERPILLAR	USA	20/12/96	non précisé	Without prejudice to the implementation of the preceding article, when exceptional circumstances occur and affect significantly employees' interests in at least two European Union's countries, in particular in case of changes of location, closure of enterprises or establishments or collective redundancies, the Restricted Committee or the European Works Council shall have the right to be informed and to meet by its request with Central Management or any other more appropriate level of management having its own powers of decision within the Group. The possible special meeting shall take place at short notice and when information and consultation are still meaningful, that says before decisions are effectively implemented. Information and consultation are also carried out on the basis of a report drawn up by Central Management or by any other more appropriate level of management in the Group.
Chargeurs International	FR	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The European Institution could be convened in an extraordinary meeting (should exceptional circumstances justify this) either by the Chair or upon request from personnel representatives through the Select Committee. Exceptional circumstances refer to a situation likely to affect noticeably and immediately employment conditions of workers in the Group in at least 2 countries of the European Union (such as buy-outs, disposals, mergers of relocation of production). Upon joint agreement between the Secretary and the President of Chargeurs International, participation of personnel representatives to the extraordinary meeting may be restricted to the Select Committee and may include representatives of countries or companies directly concerned by the exceptional situation.
CITIBANK	UK	19/08/96	Représentants de différents Etats	In the event of exceptional circumstances affecting the Employees' interests in Europe to a considerable extent, the CCF Chairman may convene an extraordinary meeting of the CCF (or of only those CCF members directly concerned), or of its Liaison Committee.
Clariant	BE	01/06/96	Syndicats d'un seul Etat	In exceptional circumstances potentially affecting the transnational interests of the workers in a significant manner, the President may convene an extraordinary session of the Forum. Such extraordinary meeting shall be held within the best delay in order to guarantee the most appropriate information to the workers representatives.
CLT	LU	20/09/96	Représentants de différents Etats	An extraordinary meeting either on the initiative of the CLT Management or at the request of members of the EWC, to the extent that exceptional circumstances or the purpose of this agreement so justify. These meetings shall be convened by the CLT Management, after consultation with the chairman or one of the vice-chairmen of the EWC as regards the date and the agenda of these meetings, which shall be held in Luxembourg in each case. In exceptional circumstances of a transnational dimension which are likely to have a substantial impact on the interests of employees, the chairman of the EWC must be informed of these as soon as possible. At his request, the chairman, the vice-chairmen and one supplementary representative of the employees in the countries concerned must be informed and consulted, unless the CLT Management agrees to hold an extraordinary plenary meeting of the EWC within the framework of the FORUM. The relocation of undertakings, or major parts thereof, the closure of undertakings, or major parts thereof, and collective redundancies shall be considered exceptional circumstances.
CLUB MEDITERRANEE	FR	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Should exceptional circumstances arise, additional meetings may be organised, either on the initiative of the Chairman of CECC, or at the request of the Preparatory Committee described in Article 10 of this Agreement, with the consent of the Chairman of CECC.

			et représentants de différents Etats	
Coca Cola	USA	27/03/98	Représentants de différents Etats	In exceptional circumstances and where an issue will significantly affect employees' interests in more than one country within the geographical scope of this Agreement, CM and other appropriate levels of management will inform and consult with the EEG as soon as possible. In such cases the Employee Representatives of those countries affected and CM have the right to put forward to the Coordination Committee a request for an extraordinary meeting. The Coordination Committee will agree on an exceptional meeting of an Ad Hoc group of the representatives directly affected, or other means of transnational communication, or at minimum facilitate local communication between Employee Representatives and management.
Cockerill Sambre	BE	26/08/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	When exceptional circumstances arise which considerably affect the workers' interests, notably in the case of relocation, closure of undertakings or establishments, or collective redundancies, the European Works Council shall have the right to be informed. The European Works Council shall have the right to meet, at its request, with the central management in Belgium, or with any other level of management that may be more appropriate within the undertaking in its European dimension or within the group of undertakings in their European dimension, having the competence for taking its own decisions, in order to be informed and consulted on the measures which considerably affect the workers' interests. The information and consultation meeting shall be held as soon as possible and at a time when this information and consultation are still relevant. This information and consultation meeting shall take place on the basis of a written report established by the central management in Belgium or by any appropriate level.
COLGATE PALMOLIVE	USA	19/09/96	non précisé	In the event of extraordinary circumstances having a substantial impact on employees in two or more countries covered by this Agreement, the Chairperson and the Secretary will convene a meeting including the employee representatives from the affected countries. The Chairperson and Secretary will convene such a meeting in a timely fashion so as to provide the opportunity for the provision of information and consultation. This meeting will not exceed one day's duration.
Commercial Union	UK	09/09/96	Syndicats européens	In exceptional circumstances of European transnational importance, additional special meetings may be requested either by CU or by the Secretariat, provided in the latter case that such request has been approved by not less than two thirds of the employee representatives.
COMPAGNIE LAITIÈRE EUROPEENNE	FR	19/05/98	Syndicats de différents Etats	Should an exceptional event occur which substantially affects the interests of employees in the Group, an extraordinary European Group-Level Works Council meeting may be convened at the proposal of the secretary, as soon as possible.
Compass	UK	19/05/98	Syndicats européens	Subject to Arts 1,2 and 3 the CEC Representatives from the 'affected' undertakings or companies should be informed of exceptional circumstance and may request the convening of a Special Meeting. Such a request must be made in writing to the Secretary and is subject to the agreement of the Sub-Committee and the Secretary. Only CEC Representatives and management from the 'affected' undertakings and companies shall attend.
Constructor	NV	04/09/96	Syndicats de différents Etats	In the case of exceptional circumstances of substantial significance for the Constructor Group's collective activities in Europe, the parties have a mutual right to initiate further meetings in the course of the year. Such meetings are to be held in Norway.
COOPER INDUSTRIES	USA	18/09/96	non précisé	In the event of extraordinary circumstances likely to have significant consequences for employees in two or more countries the Steering Committee shall be informed and consulted. If needed, a special meeting of the Representatives of the countries involved shall be arranged by mutual agreement between the Company and the Steering Committee.
CORNING	USA	18/06/96	Syndicats de différents Etats	The role of the Working Group will be to act as a liaison between the entire European Employee Committee and management, including the following functions: 1. preparing for and conducting the annual meeting, in cooperation with management; and 2. communicating and meeting with management concerning exceptional events between annual meetings (as further described in Article 10 below).
COURTAULDS	UK	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In exceptional circumstances, if mutually agreed, an additional meeting may be arranged.
CREDIT LYONNAIS	FR	11/05/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	An extraordinary meeting may be convened by the Chairman, either on his initiative or with his agreement in the event of exceptional circumstances.
DAF Trucks	NL	17/09/96	Représentants de différents Etats	In case important developments occur with respect to the matters set out in 4.2 an extra meeting shall be possible. 6.1 In the case of exceptional circumstances which may have a considerable effect on the interests of employees in at least two branches in different countries, in particular in case of transfer, company or branch closures or collective redundancies, and it is not possible to convene a full meeting of EURODAF, the limited committee shall have the right, at their own request, to meet with the executive committee in order to be informed and consulted with respect to any measures that may have a considerable effect on the interests of the employees. These meetings may also be attended by the permanent members - employee representatives of EURODAF who are directly involved with any such measures, insofar as no member - employee representative of that branch is already a member of the limited committee. This informative and consultative meeting shall take place as soon as possible on the basis of a report issued by the executive committee, and for which recommendations may be issued following the termination of any such meeting or within a reasonable term thereafter. The limited committee is obliged to inform all members - employee representatives of EURODAF immediately in writing regarding the content and results of meetings held with the executive committee in connection with any such exceptional circumstances. This meeting and any ensuing recommendations shall not undermine the prerogatives of the executive committee in any way.
Dalgely	UK	28/02/97	Représentants de différents Etats	In exceptional circumstances, and where an issue significantly affects employee interests in more than one European country, Dalgely management will discuss with the co-ordinating committee the need for an extraordinary meeting of the DEF.
Dall-Werke Mäurer	DE	21/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	If necessary, the EWC chairperson can convene additional meetings with the agreement of the company's central management.
DANFOSS	DK	18/09/96	Représentants de différents Etats	When matters of cross border importance arise, or when the chairmanship considers there is a need, printed information may be issued to EICF members. Comments of members on such information shall be sent to the EICF Steering Committee to enable the committee to decide whether further action is needed e.g. by the issue of more comprehensive information or a request for an extraordinary meeting. The chairmanship shall prepare the agenda of the meeting and the scope of the information and consultation the meeting is to deal with. The minimum attendance at extraordinary meetings shall be the chairmanship, members of those EICF countries directly concerned, and representatives of the management. Based on a report prepared by the management the extraordinary meeting shall be held as soon as possible. The meeting shall in no way change the decision-making competence of the management nor shall the notice of the meeting have the power to delay or postpone matters in hand.
DANISCO	DK	07/05/96	Représentants de différents Etats	In the intervals between the meetings, the Executive Board shall inform the Employee Council in writing as soon as possible about any exceptional circumstances affecting the employees' interests to a considerable extent, particularly in the event of relocations, the closure of companies or other establishments or collective redundancies. In case of exceptional circumstances, extraordinary meetings may be held if the Executive Board and the Employee Council so agree.
DAVID S. SMITH	UK	03/09/96	Représentants de différents Etats	In exceptional circumstances where an issue arises which has significant transnational implications a special meeting of the EWC will be convened or if Management considers this is not practicable due to the urgency of the issue a written report will be sent to Representatives and a meeting subsequently convened.
Dayco	USA	10/12/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Extra meetings between the European Works Council and the Group Management, in addition to those planned according to regulations, can be called on the request of the internal committee in the case of incumbent situations which could have potentially serious consequences for the employees of at least two European countries. In such a case, the internal committee should be informed immediately.
DE LA RUE	UK	1996	non précisé	We see the Forum meeting once per year, but agreed not to preclude the possibility of an additional meeting in exceptional circumstances subject to the agreement of both parties.
DEERE & COMPANY	USA	17/09/96	Représentants de différents Etats	Extraordinary meetings must be agreed between the central management and the select committee.
DEGUSSA	DE	20/04/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Through consultation between the Chairman and the Vice-Chairman further meetings may be convened, if this appears to be required or appropriate due to certain circumstances.
DELCO	USA	10/06/96	Représentants de différents Etats	The ability of DEE to make decisions shall not be compromised or delayed by this information procedure, nor shall the procedure be allowed to affect DEE's flexibility or competitiveness. This means that DEE will, when circumstances arise which in DEE's opinion require action or a decision to avoid detriment to DEE, take the necessary action or decision before informing the Liaison Committee. However, DEE will then as soon as possible inform the Forum. After any issue has been discussed at either the Liaison Committee or the Forum DEE will take note of the opinion of the Liaison Committee or Forum, but will not be bound by it.
DELPHI	USA	10/04/96	Représentants de différents Etats	The ability of DELPHI to make decisions shall not be compromised or delayed by this information procedure, nor shall the procedure be allowed to affect DELPHI's flexibility or competitiveness. This means that DELPHI will, when circumstances arise which in DELPHI's opinion require action or a decision to avoid detriment to DELPHI, take the necessary action or decision before informing the Committee or the Secretariat. However, DELPHI will then as soon as possible inform the Secretariat. After any issue has been discussed at either the Committee or the Secretariat DELPHI will take note of the opinion of the Committee or Secretariat, but will not be bound by it.
DELTA	UK	08/07/97	non précisé	In exceptional circumstances significantly affecting employees in more than one country represented on the DEC an extraordinary meeting may be called following liaison between the Employee Co-ordinating Committee (as defined in Para.

				7.1) and Management Co-ordinators. An extraordinary meeting will be attended by the Employee Co-ordinating Committee and any members of the DEC who represent the interests of the employees directly affected as well as the Management Co-ordinator and other Company executives.
DEUTSCHE BABCOCK	DE	Aug-96	Comité d'entreprise de différents Etats	Where there are exceptional circumstances which affect the subject areas referred to in Article 4 and which are of importance to employees in at least two establishments or companies in two of the Member States represented in the European Circle, the executive committee and the respective national representatives are to be promptly informed.
DEUTSCHE BANK	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The Bank shall inform the Managing Committee without delay in writing of extraordinary events which arise directly from plans or decisions of the Bank and have a considerable impact on the interests of the employees in at least two of the countries represented by the EWC (in particular mass dismissals, significant downsizing and closures of companies, operational units or significant parts thereof), and, on request, shall consult with the Committee soon enough to be able to take its proposals or concerns into account in the decision-making process. The Committee can invite to this meeting the EWC delegates who represent areas in which companies or operational units directly affected by the measures are located. The Bank shall bear the costs arising through this agreement. Delegates shall invoice costs for travel and accommodation/meals to a central account with the Deutsche Bank AG in accordance with the respective local regulations in the operational units they represent.
DHL	NL	04/07/96	Représentants de différents Etats	Exceptional meetings may be held with DHL E.I.C.C. members in exceptional circumstances which are likely to considerably affect employees' interests in at least two of the countries covered by the Agreement. Examples of exceptional circumstances are collective redundancies affecting more than 10 % of the total work force in the affected countries within a period of six months. These exceptional meetings will be convened by the Chairperson, either on his own initiative or with his agreement.
DILLINGER HUTTENWERKE DLW	DE	20/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	In the case of special circumstances arising, an additional meeting can be convened following deliberation with Company Management with the latter also attending such additional meeting.
DMC	FR	16/11/96	Comité d'entreprise de différents Etats	In the event of issues which are of exceptional significance and importance to employees and the Company, a departure may be made from the above rules by mutual agreement.
DMC	FR	31/01/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In case exceptional events occur that are likely to affect the jobs of employees of the Group in at least 2 European Union countries, the Works Council Chair may convene a Select Committee of 3 members at most which must include the Secretary in order to keep the latter informed of these measures. Convening the meeting may be suggested by the Secretary or by one of the members of the Select Committee with the agreement of the Chair, and shall be carried out as early as possible. Within this framework such a meeting shall only become mandatory if the plan in question causes repercussions at a transnational level, is part of a general restructuring plan and directly affects a significant percentage of workers in the plant and country concerned. In this case the minutes of the Select Committee meeting shall be drafted by the Secretary and addressed to the other members of the European Works Council.
DOMO	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	When special circumstances occur which have considerable consequences for the interests of the employees in the various establishments, an extraordinary session may be convened with a view to informing and consulting the EWC about those measures which will considerably affect the interests of the employees in the various establishments. This shall be the case at the request of the central management and/or at the written request of at least 3/4 of the employee representatives. This extraordinary session shall be held as soon as possible and at a time when that information and consultation are meaningful. However, the binding precondition that the special circumstances must be transnational in nature shall also apply here. The provisions set out in 4.1. pertaining to the expenses of experts shall also apply here.
Dow	USA	02/09/96	Représentants de différents Etats	Where there are exceptional circumstances affecting the employees' interests to a considerable extent, particularly in the event where it affects three or more countries, the closure of establishments or undertakings, or major changes in the workforce, the select committee shall have the right to be informed. It shall have the right to meet, at its request, with the central management so as to be informed and consulted on measures significantly affecting employees' interests. Those members of the European Employee Forum who have been elected or appointed by the establishments and/or undertakings which are directly concerned by the measures in question shall also have the right to participate in the meeting organized with the select committee. The information and consultation meeting shall take place as soon as possible on the basis of a report drawn up by central management on which an opinion may be delivered at the end of the meeting or within a reasonable time. This meeting shall not affect the prerogative of the central management.
DU PONT DE NEMOURS	USA	28/01/95	Représentants de différents Etats	In the case of exceptional circumstances likely to have significant consequences for employees in 2 or more Countries (for example relocations, closures or collective redundancies) the Co-ordinating Committee will be informed and consulted. Considering the cost of meetings all alternative means of informing and consulting, will be carefully explored (for example, video conference, teleconference etc.). If a special meeting is necessary, Central Management will convene a meeting with the Co-ordinating Committee, Employee Representatives from the countries directly affected (if they are not already present in the Co-ordinating Committee) and Management Representatives from the countries directly affected and/or other appropriate business management. The minutes of such a meeting will be written, agreed and signed in accordance with paragraph. Minutes will be circulated to all regular members of the ECN with appropriate instructions concerning confidentiality and onward communication.
Duracell	USA	20/09/96	Représentants de différents Etats	When an exceptional transnational issue directly affecting employees' interests to a considerable extent occurs between Annual Eurocom Meetings, the Chairman may decide to convene an Extraordinary Eurocom Meeting. Where such a meeting takes place it will be attended by management representatives, the 3 select committee members and the Employee Representatives of those associates directly affected by that issue. Alternatively the Select Committee may request an Extraordinary Meeting of Eurocom. The Chairman and Eurocom Co-ordinator will finally decide whether such a meeting of the Eurocom should take place, but will not unreasonably refuse such a request from the Select Committee. Where such a meeting takes place it will be attended by Management Representatives, the 3 Select Committee members and the Employee Representatives of those Associates directly affected by that issue.
Dyckerhoff	DE	24/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Should exceptional circumstances so require, an additional meeting may be held with the approval of Dyckerhoff. In principle, the chairperson of the DEF, a representative to be appointed by Dyckerhoff AG and the DEF member from the company involved shall take part in such meeting.
DYNAMIT NOBEL	DE	05/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In consultation with the executive management of the Group, the Chairman may call further meetings if this appears to be necessary or expedient on the basis of certain facts.
Dyno	NV	18/06/96	non précisé	In special circumstances where the interests of the employees are significantly affected across national borders, in particular with reference to the moving or closing down of operations or mass layoffs, the EWC's Working Committee has the right to demand a meeting with corporate management or other appropriate level of management with the necessary independent authority to decide the issue. The EWC members who represent those operations which are directly affected by the proposed measures may also attend such meetings. Minutes from formal meetings between the Working Committee and Management shall be distributed to the members of the EWC immediately.
EDS	USA	03/07/96	Représentants de différents Etats	Whenever management feels the need, a special meeting of the EWC shall be held. The Steering Committee decides upon the way this meeting shall be held, teleconferencing not to be excluded. Prior to, or after a special meeting, a meeting of employee representatives shall be held using the same method. When an employee representative feels the need, he may ask the Steering Committee to call upon the other employee representatives whether they are willing to participate in a request to hold a special meeting (relating to items in 7.3 and 7.4). If at least 51% of the employee representatives support this request, and the consequences will have a substantial impact on the organisation and its employees before the next planned meeting, the special meeting shall be held, the Steering Committee deciding upon the way this meeting shall be held. If the Steering Committee decides that a full meeting is necessary, this meeting will be held as soon as possible, but with prior notice of at least 10 days. If travelling can be avoided, the meeting will take place with a prior notice of at least 5 days. Where there are exceptional circumstances affecting the employees' interests to a considerable extent, particularly in the event of relocations, the closure of establishments or undertakings or collective redundancies, the EWC shall be consulted. In cases of national significance, that affect at least one country covered by this agreement and in addition one country excluded from this agreement, the EWC shall be consulted. This shall, however, be without prejudice to national consultative procedures.
ELECTROLUX	SV	16/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In exceptional circumstances when an issue arises which has significant transnational business and social implications a special meeting of the EWC may be convened.
ELF AQUITAINE	FR	19/07/94	Syndicats européens et représentants de différents Etats	If circumstances demand it, another extraordinary meeting may be convened during the same year. In any case, a specific consultation meeting (exchange of views and dialogue) at sectoral level can be organised in exceptional circumstances having an impact on the economic situation or on employment in the sector in question. The circumstances here must involve a substantial structural modification of a single activity in at least two European countries represented within the Forum (acquisition, merger, sell-off, etc.), where the operation involves a turnover of over a billion francs and/or calls into question a total European staff of more than 500 people. This meeting, held with the Forum representatives of the sector directly concerned, cannot take place before the start of national consultations, and cannot interfere with these consultations. It cannot happen as a preliminary to the issuing of a recommendation in the context of national procedures. It will examine the nature of the measure. The social aspect, specific to the countries concerned, forms the subject of consultation laid down under national practices.
ELOPAK	NV	20/09/96	Représentants de différents Etats	With the prior agreement of the parties, one or more special meetings can be organized for exceptional circumstances.
ENI	IT	19/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In exceptional cases another meeting, in addition to the yearly one, justified and approved, may be held upon request of the Company Committee members, subject to ENI's consent.
ENSO OY	FI	16/09/96	Représentants de différents Etats	Any extraordinary meeting requires the unanimous support of the committee responsible for preparing for it. The committee mentioned in point 4 shall be entitled to receive information particularly in such cases related to relocation, the

			différents Etats	termination of jobs or undertakings, or collective redundancy which involve exceptional circumstances with a major impact on employees' interests. The committee shall, on request, be entitled to meet a representative of corporate management to receive information and to discuss measures having a major impact on employees' interests.
ERICSSON	SV	18/01/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	An additional meeting can take place by request from one of the parties when a major business issue which has implications for business in at least two EU member countries arises.
ERIDANIA BEGHIN-SAY	FR	08/03/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In exceptional circumstances, the Chairman may convene an extraordinary session of the European Group Council; should the reply be negative, so the Chairman will let it have to the Secretary in written.
EUROCOPTER	FR/DE	19/05/92	Syndicats d'un seul Etat	However, the Chairman and Vice-Chairman and the Secretary and Assistant Secretary may jointly decide to hold an extraordinary meeting, when circumstances justify this, which shall be convened as per the preceding paragraph.
FALKE	DE	05/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Additional bilateral meetings can be held with the agreement of Falke should exceptional circumstances justify such a decision.
FERRERO	IT	08/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In exceptional circumstances, the President, having spoken with the secretary, may convene a special EFC meeting following a justified request by the majority of EFC delegate members.
FIAT	IT	18/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Council may organise its own functioning in a special Regulation, agreed between the Parties. The Regulation may provide for the setting up of an Executive Committee, consisting of a maximum of 5 members, with the following competencies: - to participate at an additional meeting - supplemental to the annual meeting - in the case of exceptional events which justify it, convened on the initiative of Company Management or further to a justified request by the same Executive Committee and approved by Company Management. Up to a maximum of four representatives of the signatory trade union organisations or those adhering to this Agreement may participate at the meeting as guests.
FORD	USA	16/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Additional meetings may be agreed between the Central Management and the FEWC as and when exceptional circumstances with considerable implications for the employees arise.
Fortis	NL	20/09/96	Représentants de différents Etats	In exceptional circumstances as described in Article 8.2 hereunder, the EWC can ask the Executive Board to arrange an exceptional meeting. Any request to hold such a meeting must be formulated by more than 50 % of the members of the EWC representing at least three of the countries mentioned in Article 1.2. In addition, a request to hold such a meeting can also be formulated by the members representing only two countries when the latter are specifically concerned by the item to be put on the agenda of such an exceptional meeting. Any request to hold an extraordinary meeting must be forwarded to the secretary of the EWC who will inform the Chairman of such request before informing the representative from the Executive Board. The EWC will be informed of the exceptional circumstances which would occur and would affect the employees' interests to a considerable extent in at least two countries mentioned in Article 1, in particular in the event of relocation, closing of undertakings or establishments or collective dismissals.
FRAMATOME	FR	16/02/96	Syndicats de différents Etats	If justified by the occurrence of exceptional events justifying such an action, affecting at least two countries represented in the "Comité de Groupe Européen", the President or his representative will receive the Secretary and the two Assistant Secretaries, at the latter's request, to inform them of the situation. If justified by extremely exceptional events, simultaneously affecting several countries of the European Union, which could lead to profound repercussions for the future of Framatome in Europe, the President and the members of the secretariat may agree to the holding of an exceptional meeting of the "Comité de Groupe Européen". In case of exceptional circumstances, appreciated as such by the President and resulting from a major event concerning the field of activity of the company, a representative of the country concerned, if it is not already represented in the "Comité de Groupe Européen", will be invited to attend as an observer, after consultation of the secretariat.
Franke	CH	01/02/96	Représentants de différents Etats	Where there are exceptional circumstances affecting the employees' transnational interests to a considerable extent, the chairperson can convene special meetings. Only parts of the Forum may be called to a special meeting, in so far as this restriction is objectively necessary.
FRANTSCHACH AG	OS	1996	Représentants de différents Etats	Should exceptional circumstances arise that have a substantial impact on the interests of the employees of more than one country, the employees' representatives of the European Communication Group shall have the right to request a special meeting.
FRITZMEIER	DE	18/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Where there are exceptional circumstances affecting the employees' interests to a considerable extent, as in particular in the event of relocations, the closures of establishments or undertakings or collective redundancies, then to the extent possible information on such circumstances shall be provided prior to the corresponding decision independently of the report referred to in Section 1.
Fujitsu	JAP	20/09/96	Représentants de différents Etats	In very exceptional cases an emergency meeting of the ECF may be called at any time by the Chairman of the ECF.
Gamma	NL	06/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Members of the EWC may request the Select Committee to call an additional meeting of the EWC on a specific issue within the limits of this agreement. Such an additional meeting may only take place in consultation with the Director or his representative. 8. The Select Committee may also convene additional meetings with the Director on specific issues within the limits of this agreement in consultation with the Director or his representative. If exceptional circumstances arise or decisions are taken which affect the interests of employees in at least two undertakings of the group in different Member States to a considerable extent, in particular in the event of relocations, the closure of undertakings, or collective redundancies, the Select Committee shall be informed of this. This shall be done in writing in good time so that the information and consultation undertaken in accordance with the second and third paragraph can have a useful effect on the final decision. The Select Committee shall then decide whether a meeting shall be called and if so whether this should be a meeting of the full EWC or of representatives of the countries where employees are directly affected by the measures with the Select Committee, b. whether a meeting should be called with the Board of Directors or any more appropriate level of management having its own powers of decision within Gamma Holding N.V. 3. If the EWC or the Select Committee so request on the basis of this above paragraphs of this article, they shall meet with the Director or another more appropriate level of management having its own powers of decision as regards the issues to be negotiated, in order to be informed and consulted on the basis of a written report on the circumstances referred to in paragraph 1, drawn up by or on behalf of the Board of Directors. The EWC or the Select Committee (extended in accordance with paragraph 2a) can express an opinion on the report within a reasonable period after the meeting. Accordingly, Article 8, paragraph 3 is applicable here.
GAN	FR	27/08/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In the event of extraordinary circumstances substantially affecting the interests of the employees, particularly in the event of relocation of plant or offices, closing of companies or establishments or collective redundancy, the European Committee Secretariat shall be informed. In such an event, the Secretary of the European Committee may request the President of the Representative Body for an extraordinary meeting of the Secretariat. The President shall decide whether such a meeting shall be held, and, if he/she refuses, shall give reasons for such refusal in writing to the Secretary. In the event of agreement, the Secretariat meeting shall take place as soon as possible at a venue to be decided and chaired by the President or his/her representative. The President or his/her representative may seek assistance from any manager who is able to supply useful information and shed light on matters discussed by the Secretariat. The members of the European Committee who have been elected as employees or appointed by the companies directly concerned by the measures in question may also participate in the Secretariat meeting at the request of the Secretary and by agreement with the President. At all events, this meeting shall not adversely affect the prerogatives of the head of the company concerned by the relevant measures.
GATE GOURMET	CH	13/08/96	Représentants de différents Etats	The agenda will be made known at least one month in advance. (* Employees' Representatives only)
GEC ALSTHOM	UK/FR	30/05/96	Syndicats de différents Etats	An extraordinary meeting may be held, on an exceptional basis, at the request of either the management or the employee representatives. Such a meeting is subject to the agreement of both parties.
GEHE	DE	20/09/96	Représentants de différents Etats	Where there are exceptional circumstances that can affect the employees' interests to a considerable extent, special meetings between the management board of GEHE AG and the EWC shall be agreed upon. Such agreement shall be the subject of consultations as soon as possible. Where there are exceptional circumstances, the EWC shall be informed by the management board of GEHE AG as soon as possible.
Gemeentekrediet -Crédit Communal	BE	24/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The EWC shall be convened to an extraordinary meeting either at the initiative of the chairman or at the initiative of the employees' representatives further to exceptional circumstances.

GENERAL ACCIDENT	UK	01/07/96	non précisé	Provision is made for the holding of an Extraordinary Meeting of the GAEN at the instigation either of the GAEN Chairman or GAEN members where it is mutually agreed that such is necessary.
GENERAL MOTORS	USA	16/09/96	Représentants de différents Etats	In the event of exceptional circumstances which have a considerable effect on employees' interests, and are so urgent that the issue cannot be dealt with in the next scheduled meeting, the Steering Committee and GME management may meet at the request of either party for the purpose of an exchange of views and dialogue.
GENERALE BANK	BE	20/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Extraordinary meetings: The Committee shall be convened for an extraordinary meeting, either by its Chairman, or at the request of the staff representatives from at least two countries, when circumstances arise, as specified in Article 5 of this agreement, which seriously affect the interests of the staff (transfer of activities, closure of one of the Group's companies, collective dismissal, etc.) The extraordinary meeting shall take place within the two weeks following the request and in any case, at a time when informing and consulting the staff still serves a purpose.
Georg Fischer	DE	08/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Information on multinational procedures which significantly affect employee interests and cannot be delayed, will be immediately distributed in written form by the corporate groups. Such procedures particularly include the relocation or discontinuation of companies, plants or significant portions of the same, and large-scale dismissals. If required by the majority of Euroforum delegates or by the respective group management, an extraordinary conference will be convened in order to ensure employee information and hearing in good time. The agenda and organisation of such meetings will be established by agreement between the group or corporate management and delegation leaders.
Gerresheimer	DE	19/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In the case of important matters, if they concern significant cross-border employee interests, the committee of the European Works Council and the Group management may agree on additional meetings, where appropriate with different people in attendance. In any event, it must be ensured that the committee is given timely information and the European Works Council is heard in such cases: this may also be done in writing.
GKN	UK	07/11/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In exceptional circumstances when an issue arises which has significant transnational business and social implications a special meeting of the Forum may be called by the Company either on its own initiative or following a request from one or more Employee Members direct, or through the Administration Sub-Committee.
GMAC	USA	30/05/96	Représentants de différents Etats	If any issues arise in accordance with Article 10.1 above, and the Management considers it necessary to consult the Employee Representatives prior to the next Forum meeting, it may call a meeting of the Liaison Committee to discuss the issues which have been raised. The liaison Committee may if it desires, also initiate up to two meetings with Management per year. Decision-making The ability of GMAC management to make decisions shall not be compromised or delayed by this consultation procedure, nor shall the procedure be followed to affect GMAC's flexibility or competitiveness. Therefore, when circumstances arise which require immediate action or decision to avoid detriment or damage to GMAC, management may take the necessary steps before informing the Forum or the Liaison Committee. However, the Management will then promptly inform the Liaison Committee. After any issues have been discussed at either the Forum or the Liaison Committee, the Management will take note of the opinion of the Forum or the Liaison Committee. After any issues have been discussed at either the Forum or the Liaison Committee, the Management will take note of the opinion of the Forum or the Liaison Committee, but will not be bound by it.
Gruner + Jahr	DE	01/07/96	non précisé	If extraordinary circumstances occur on an international level which may materially affect the interests of employees, the EWC Chairman shall be informed thereof without delay. At his request, he himself, his two deputies and another member of the EWC from the countries concerned shall be consulted, being simultaneously provided with the relevant documents in accordance with para. 2, clause 4 unless Group Management is in agreement with an extraordinary meeting of the EWC. The following shall be deemed as extraordinary circumstances: - the transfer of companies, undertakings or major parts thereof, - the closure of companies, undertaking or major parts thereof, - mass dismissals. This paragraph shall not apply if the information and consultation can be held at the next meeting of the EWC sufficiently well in advance of the measures being implemented.
GTI	NL	17/09/96	non précisé	The GTI-ECER shall be consulted beforehand when decisions are taken concerning social and economic policy which have far-reaching consequences for employees and also have a transnational effect or impact.
GUINNESS	IR	05/09/96	non précisé	Additional meetings may occur should the Company and Employee Representative Chairpersons agree that there are matters of sufficient significance to warrant such meetings.
HAFSLUND NYCOMED	NV	06/06/95	non précisé	Should exceptional circumstances arise which have great significance for the corporation's collective activities in Europe, the parties have a joint right to initiate the holding of extra meetings during the year.
HAMILTON	USA	13/06/96	non précisé	Should an unusual transnational issue arise which would have a very significant impact on employees of Hamilton Standard in Europe (EU) within the European Union, the Management Secretary will hold a special meeting with the Employees' Representatives Committee to inform them of the situation and to discuss the matter.
HANSON BRICK	UK	11/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Special Meetings can be convened by the chairman if requested by the management. Special Meetings can also be convened by the Employee Representatives on the condition that it is requested by the members of at least 2 countries. The written request should be directed to the chairman of the Euroforum for approval. The subjects of this Special Meeting must be in accordance with the subjects that can be discussed by the Euroforum and which affect at least two countries. When receiving a request for a Special Meeting the chairman will fix a date for the meeting as soon as possible. The meeting must take place at a time when the providing of information and the consulting of the Euroforum is useful. The Secretariat will send the invitation and the agenda to the members and substitutes of the Euroforum as soon as possible and at the latest within a week after the announcement of the date. The representatives or substitutes who will be present at the Special Meeting must inform their local Company.
HANSON ELECTRICAL	UK	09/09/96	Représentants de différents Etats	Hanson Electrical may in exceptional circumstances affecting employee's interests in more than one member state organise either an extraordinary meeting of the Forum or a meeting to be attended by the employee representatives' co-ordinator and employee representatives directly affected to enable an exchange of views on the matter under consideration. The Forum Secretary will liaise with the employee representatives' co-ordinator on the need for, and administrative arrangements of, such meetings.
HEBEL	DE	19/12/95	non précisé	If exceptional circumstances arise which significantly affect the interests of employees, in particular the relocation or closure of companies or plants or large-scale redundancies, the European Works Council shall have the right upon request to meet with the Hebel AG Management Board to be informed and consulted about the actions involving significant effects on the interests of employees.
Hella	DE	18/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Where a transnational matter that has a substantial impact on the interests of employees in at least two companies in different countries cannot be dealt with at the EEF's regular meeting, the Executive Committee shall, in consultation with Central Management, convene a meeting which can also be attended by those EEF members whose companies are directly affected by the matter in question.
HERBERTS	DE	21/03/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Additional meetings can be called in the case of any extraordinary events. It is possible to only call upon a part of the "Committee for European dialogue" to take part in a special meeting should this limitation seem necessary from an objective point of view. The General Management of the Herberts GmbH and the chairman/woman of the "Committee for European dialogue" should reach agreement on this as early as possible.
Hercules	USA	03/09/96	Représentants de différents Etats	In the case of exceptional circumstances likely to have significant consequences for employees in 2 or more countries (for example closures or collective redundancies) the Co-ordination Committee will be informed and consulted. Considering the costs of meetings, all alternative means of informing and consulting will be carefully explored (for example, video conference, teleconference, etc.) If a special meeting is necessary, the Chairperson, in mutual agreement with the Spokesperson, will convene a meeting with the Co-ordination Committee, Employee Representatives and local management from the countries directly affected.
Hewlett-Packard	USA	30/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Under "exceptional circumstances" we understand issues which are beyond standard "information" and "consultation" and affect the employees' interests to a significant level, like 10% of the total European HP headcount "transnational lay-offs, transnational relocations or transnational closure of entities" within a period of 6 months to come. When exceptional transnational circumstances affect the employees' interests to a significant level, the network members will have the right to ask for additional information from Mgt.
HITACHI	JAP	02/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In addition, the Steering Committee will be the first point of contact in the Conference about decisions relating to relevant major transnational and European business matters (having a substantial impact on employees in two or more companies and at the same time in two or more countries covered by this Agreement) which would normally fall to be dealt with by the annual meeting of the Conference, but which arise from time to time when there is no planned meeting of the Conference and a more urgent discussion is required. An exceptional meeting of the Steering Committee may be convened. In such event a report will subsequently be prepared by the Steering Committee and submitted to the next meeting of the Conference; additionally, a communiqué will be prepared and issued generally to employees of participating companies if the employee representatives of the Steering Committee so request.
HOECHST	DE	07/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Special meetings may be convened if there is a particular reason. Certain sections only of the European Dialogue Committee may be invited to a special meeting if this restriction seems necessary. The corporate management of Hoechst AG and the Chairman of the European Dialogue Committee must reach agreement on this well in advance.
HONDA	JAP	12/12/94	Représentants de différents Etats	If during the course of the year, matters arise which affect cross-border activities, and may substantially affect the interests of employees the Company will inform and consult directly with those parties concerned.
HOOGOVENS	NL	20/08/96	Syndicats et Comités d'entreprise	In exceptional situations, in joint consultation between the Board of Management and the Executive Committee of the Euro Works Council, additional meetings may be called. In exceptional situations, the Euro Works Council may ask the Board of Management for permission to call an additional meeting.
HOWDEN	UK	01/09/96	non précisé	The EWC is entitled to be informed and consulted in exceptional circumstances affecting employees' interests, particularly with regard to transnational issues of relocation, collective redundancies, or closure. Where these circumstances apply the EWC shall have a reasonable period to consider the implications and consult before implementation of any decision. Where exceptional circumstances exist a Special EWC Meeting may be called by either Party where, if necessary, an appropriate level of local Management will be present. As before, provision will be made for a Pre - Meeting of Employee Representatives immediately prior to the Special EWC Meeting.
HSBC	UK	06/09/2001	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Exceptional circumstances have been defined by the Board of Directors of HSBC in accordance with the designed Employee Representative.

			et représentants de différents Etats	
ICL	JAP	18/10/95	Représentants de différents Etats	In very exceptional cases there will be the need for consultation/with the Members of the ECF outside the two regular meetings. An emergency meeting of the ECF may be called at any time by the Chairman of the ECF. Two or more Representatives may raise with the Chairman of the ECF any matter which they consider to be an emergency under the terms of this Agreement. In the event of an emergency, the Chairman will inform and consult with all members of the ECF. An emergency meeting could be held by electronic means.
ICOPAL	DK	01/08/96	Représentants de différents Etats	Group Management can at its discretion in special circumstances call for an extraordinary meeting with the Employee Representatives.
ING	NL	06/03/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Should exceptional circumstances arise that have significant consequences on the interests of the employees in at least two units of ING Group in different Member States, namely the transfer, closure of undertakings or establishments, or collective redundancies, the Executive Board shall inform the ING Group EU Works Council of such circumstances. At the request of the ING Group EU Works Council, a meeting shall be convened with the Executive Board at which the ING Group EU Works Council shall be informed and consulted in respect of such measures as have a significant influence on the interests of the employees. This information and consultation meeting shall be held as soon as possible on the basis of a written report from the Executive Board, on which an opinion may be expressed at the end of the meeting or within a reasonable period of time. This meeting shall not prejudice the prerogatives of the Executive Board. If a meeting is convened on account of exceptional circumstances, concrete agreements shall be made between the director and the chairman and secretary of the ING Group EU Works Council regarding the duration of the meeting, etc., with due regard for the topic to be discussed.
INTERBREW	BE	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Extraordinary meetings: Whenever it is justified by special circumstances, the Council may be convened for an extraordinary meeting on the initiative or with the approval of the Chairperson so that an ad hoc exchange of information can be held. The Chairperson shall convene an extraordinary meeting of the Council if requested by at least half of the employee representatives from at least two States concerning a subject falling within the field of competence of the Council.
INTERNATIONAL SERVICE SYSTEM (ISS)	DK	28/06/95	Syndicats européens	Exceptionally and with the prior agreements of the parties extraordinary meetings may be held for exceptional circumstances.
ITALCEMENTI	IT	28/06/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In the event of unforeseen circumstances which may arise after the annual meeting, and may involve initiatives by the companies within the Group with consequences of a transnational nature for employees, the information and consultation process may be repeated during the course of the year with a meeting of the employees' delegation from Italcementi SpA.
ITT AUTOMOTIVE	USA	28/08/96	Représentants de différents Etats	Where there are exceptional circumstances affecting the interests of the Employees of at least two countries to a considerable extent, particularly in the event of relocations, the closure of establishments or undertakings or collective redundancies, BOM will inform the Managing Committee by informing the chairman of EWC. In case of exceptional circumstances and in case of particular reason BOM may also call for a meeting of the Managing Committee.
ITT CANNON	USA	19/09/96	non précisé	Should exceptional transnational events occur between the annual meetings, the Chairman will inform and consult with the Steering Committee. This may have to be followed by appropriate national meetings.
ITT Industries	USA	05/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	Should a minimum of 30% of the members of the EWC be of the opinion that significant developments make a special meeting necessary, the EWC shall have the right to convene a special meeting. The Management can also convene a special meeting.
JEFFERSON SMURFIT	IR	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Where there are exceptional transnational circumstances affecting the employees interests to a considerable extent, management will undertake to consult with the Select Committee. However this will not prevent the Company from protecting its commercial interest.
JOHNSON CONTROLS	USA	02/05/96	non précisé	In exceptional circumstances, an additional meeting may be called at the initiative of the Chairperson. An additional ECF meeting shall be called either (i) in the event of a redundancy, plant or operation closure or other reduction in workforce which will affect or has affected 5% or more of the total JC European workforce in two or more countries (ii) in the event of another matter which is within the scope of the ECF (as defined in Article 4(a) hereof) and which negatively affects 10% or more of the total JC European workforce in two or more countries.
KAEFER	DE	15/03/95	Représentants de différents Etats	An extraordinary meeting can be called by the Board of the European Works Council in agreement with the European Works Council.
KEMIRA	SF	07/02/96	non précisé	For particularly urgent reasons the chairman may call extraordinary meetings.
Keramik Laufen	DE	19/02/96	non précisé	Upon the initiative of the management or at the request of the majority of the Employee Representatives, an extraordinary meeting may be convened if extraordinary measures exerting a significant effect on the employees' interests are being planned. Upon the mutual agreement of the members of the Board as defined in Art. 6.7, participation in extraordinary meetings may be limited to one Employee Representative and the representative of the companies affected by the measures.
Kimberly-Clark	USA	16/07/96	non précisé	Extraordinary meetings may be requested should circumstances require them.
KLM	NL	12/09/96	Représentants de différents Etats	In mutual consent between the Board and the European Forum an extraordinary meeting may be convened in the event of relocation, closure of an establishment or company or collective redundancies with considerable effects on the interests of employees in two or more countries and, if employed at an establishment, in two or more establishments.
KM EUROPA METAL	DE	07/05/96	Représentants de différents Etats	The ICF can also be convened for an extraordinary session if exceptional circumstances, within the terms of para. 3, article 7 of the European Directive, obtain. The Board of Management is obliged in the case of exceptional circumstances to inform and consult the ICF without delay.
KNP	NL	02/05/96	Comité d'entreprise de différents Etats	In the event of extraordinary circumstances considerably affecting the interests of employees from more than one country, the EWC has the right to demand an extra meeting and to be heard and/or the Executive Board will notify the committee of the EWC accordingly.
KOMATSU	JAP	19/09/96	Représentants de différents Etats	An extraordinary meeting may be called by the Chairman in exceptional circumstances provided only that the prior approval of the Representatives of the Central Management is obtained.
KRAFT JACOBS SUCHARD	USA	26/03/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In the case of exceptional business circumstances likely to have significant consequences for employees in two or more countries in the EU/EEA, the Select Committee will be informed and consulted, normally during the regular meetings as specified under 5.2.
KREDIETBANK	BE	19/09/96	Représentants de différents Etats	Each time exceptional circumstances arise (i.e. measures or external factors which have a considerable, transnational impact on employment within the group), the members of the European Works Council shall be informed and consulted about this. The European Works Council may be convened to an extraordinary meeting in cases in which exceptional circumstances arise as referred to in Article 5. Such meetings shall be convened at the initiative of the chairman, the employee representation bodies of the Member States (for Belgium at least two representatives from different groups) or 1/3 of the employee representation bodies. Within the European Works Council, a committee shall be established comprising members of the Belgian undertakings, which can be convened if exceptional circumstances arise (measures or external factors) which could have a considerable effect (directly or indirectly) on employment in the Group in Belgium.
KUGELFISCHER	DE	06/04/95	non précisé	If necessary, further meetings can be held with the consent of the central management.
KVÆRNER	NV	20/09/96	non précisé	In unusual circumstances of great significance to the group's joint European operations, the parties have a mutual right to take the initiative to convene further meetings during the year.
L'OREAL	FR	17/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	If circumstances require, an extraordinary meeting can be organized.
LAFARGE COPPEE	FR	08/06/94	Syndicats de différents Etats	The Committee may also meet in extraordinary session, either at the behest of the Chairman of the Lafarge Coppée Group or at the request of the employee representatives and with the agreement of the Chairman. Such a meeting may take place in response to extraordinary circumstances affecting the working conditions of Group employees in at least two countries represented on the Committee; extraordinary circumstances shall include the acquisition, sale or merger of companies, the re-organization of the Group's activities, and the relocation of business operations. By agreement with the Secretary and the Group Chairman, participation of employee representatives at an extraordinary session of the Committee may be limited to the Secretary, the Assistant Secretary and representatives from the countries or companies directly affected by the issue being discussed at the meeting.
LEICA	DE	19/09/96	Comité d'entreprise de différents Etats	LEC's president and corporate management shall jointly decide upon the venue of the meeting. If any events occur between regular meetings which materially affect the interests of employees and admit of no delay, extraordinary meetings may be held to ensure consultation. Attendance at extraordinary meetings may be limited to part only of the LEC's membership, if the matters for discussion seem to call for limitation. Corporate management and the LEC's president shall jointly decide at an early date whether an extraordinary meeting is called for and whether attendance should be restricted.
LIEBHERR	CH	16/09/96	Comité central d'établissement ou de	where there are transnational matters between the annual meetings which affect the employees' interests to a considerable extent (in particular, large-scale and permanent relocations of production within the Group in the EU) and which necessitate prompt information and consultation, then Section 5 of the present agreement shall apply to such information and consultation.

LINPAC PLASTICS	UK	09/02/96	groupe d'un seul Etat non précisé	In the event of a major change in our operations an Extraordinary meeting of the Council can be arranged by LINPAC Plastics or 66% of the Council delegates requesting such a meeting through the Chair. Any such Extraordinary meeting would normally only take place once per year.
Lufthansa	DE	29/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Where there are exceptional circumstances affecting the employees' interests to a considerable extent, the GEC shall have the right to meet, calling in a maximum of three employees' representatives from each of the affected Member States, and to be informed and consulted by the management on these measures. This shall in particular regard the planned relocation, divestiture and closure of companies or undertakings and/or collective redundancies. (6) Such meeting for information and consultation shall take place without delay on the basis of a report by the management, on which the GEC, in agreement with the employees' representation body/bodies of the affected Member State(s), can deliver an opinion within a reasonable period of time. (7) The company measure shall not be carried out before the GEC has been fully informed and consulted.
LYONNAISE DES EAUX	FR	05/04/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In the event of exceptional circumstances that affect at least two of the countries represented on the European Committee, the Secretary, Assistant Secretary and ETUC representative may, where appropriate, be invited to a meeting with management so that they can be provided with information on the situation.
MAHLE	DE	20/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Should extraordinary circumstances occur which have a serious impact on the interests of employees, Central Management shall inform the Chairperson of the EWC accordingly by presenting the necessary documents and, where requested by the Chairperson, engage in consultation with the Committee as referred to under § 6 of this Agreement. Deemed to be extraordinary circumstances are, in particular, the closing-down or relocation of companies, plants or substantial operating sections, as well as mass redundancies. The EWC shall elect a Chairperson and a Deputy Chairperson. It shall also nominate a Committee to conduct day-to-day business. Such Committee shall, as a rule, consist of 3 members. In special circumstances, up to two further members can be assigned to this Committee by the EWC based on practical, objective and regional criteria.
MAN	DE	30/05/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In the case of transnational events occurring between these meetings which have a substantial impact of the interests of the workforce, written or oral information shall be given to the Chairperson of the EWC or the Chairperson of the respective forum in good time.
MARAZZI	IT	19/09/96	Syndicats de différents Etats	In truly exceptional cases, a meeting may take place in addition to the annual meeting following a request giving the reasons, approved by the majority of the members of the Works Council and having the prior agreement of MARAZZI CERAMICHE SpA.
MATRA HACHETTE LAGARDERE	FR	03/09/96	Syndicats d'un seul Etat	Should an event occur which has a decisive impact on the structures and future of the Group, the Group-Level Works Council may be convened by the Chairman or his representative, or at the request of the Secretary and in agreement with the Chairman or his representative.
MAYR-MELNHOF	OS	1995	Syndicats de différents Etats	The EUROPEAN WORKS COUNCIL shall have the right to be informed and consulted in the event of exceptional circumstances having a major impact on employee interests, in particular the relocation or closure of companies or plants or in the event of mass redundancies.
Mead Packaging	USA	25/06/96	non précisé	Where there are exceptional circumstances affecting the interests of employees in at least two countries to a considerable extent, the I.D.I.S.E. must be informed as soon as possible. Upon the initiative of members of the I.D.I.S.E., and with the agreement of the Chairman, an extraordinary meeting may be organized.
Merck	DE	22/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	If necessary, the management of Merck KGaA and chairperson shall be able to agree a further exchange of information, if applicable also for parts of the MERCK-EUROPA- FORUM.
Merck Sharp & Dohme	DE	01/06/96	Syndicats de différents Etats	In exceptional circumstances, a special meeting of the Council may be convened.
Miroglio	IT	06/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Under exceptional circumstances, the President, in accordance with the Secretary, may convene an extraordinary EWCM meeting.
Mitsubishi Electric	JAP	21/06/96	Représentants de différents Etats	If during the regular meeting of the EICF, or at any other time, a transnational affair arises, that has a considerable effect on the interests of employees of two or more establishments in different Member States, the Chairperson of the EICF shall convene a special meeting of the Employee Sub-Committee together with appropriate management. Such members of the Employee Committee who are directly affected by this measure shall be invited by the Employee Sub-Committee Coordinator to attend the special meeting, following agreement of the Chairperson.
MYLLYKOSKI OY	SF	09/94	non précisé	In exceptional circumstances, a second meeting may be called specially by the Coordinating Committee.
NATIONAL WESTMINSTER BANK	UK	17/04/96	Syndicats de différents Etats	At the request of more than 10 Council members who represent at least two countries, additional Council meetings will be convened. These meetings will be restricted to dialogue on topics of significant transnational impact. Should circumstances require, these meetings can have the same duration as the main Council meeting.
NEDSCHROEF	NL	16/09/96	Représentants de différents Etats	If exceptional circumstances arise which affect employees' interests in at least two undertakings in different Member States to a considerable extent, in particular in the event of relocation, mergers, the closure of undertakings or establishments or collective redundancies, the director shall convene EF KNH for the purposes of information and consultation. This may also be performed by the vice-chairman if a request to this effect is made by at least two members from different Member States and after consultation with the chairman.
NESTE	SF	24/04/96	Représentants de différents Etats	With the prior agreement of the parties, additional meetings can be organised in exceptional circumstances which are to be defined by the NECC's preparatory working group.
NESTLÉ	CH	26/04/96	Syndicats européens	When there is a need for dialogue on transnational issues of major importance, significantly affecting the employees, a Special Committee of the Council will meet between the general meetings of the Council. This consultation should take place as soon as possible when such issues arise, in order not to impede or delay their resolution. After consultation, final decision shall remain with Nestlé management.
Nielsen	USA	05/07/96	Représentants de différents Etats	A second meeting may be held in the course of the year if requested by at least 3/4 of the countries forming part of the EWC in order to deal with significant international projects.
NKT	DK	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In case of extremely extraordinary conditions, which exert influence on the employees' interests to a significant extent, such as moving, closing down of companies or dismissals to a large extent, the select committee in question and the GROUP-ESU respectively may request to be informed.
NOKIA	SF	15/05/95	Représentants de différents Etats	With the unanimous decision of the preparatory team, it is also possible to convene an extraordinary meeting.
NORSK HYDRO	NV	11/08/94	non précisé	Exceptionally and with the prior agreement of the parties, one or more special meetings can be organised for exceptional circumstances.
Norske Skogindustrier	NV	19/09/96	non précisé	Exceptionally, and by agreement between the parties, one or more special meetings can be held in extraordinary cases.
Novo Nordisk	DK	13/09/96	Représentants de différents Etats	With the prior agreement of the PARTIES, extraordinary meetings may be held for exceptional circumstances.
NUTRICIA	NL	18/09/96	Représentants de différents Etats	When there is a need for dialogue on transnational issues of major importance, significantly affecting the employees, a Special Committee of the Council will meet between the general meetings of the Council. The need for a meeting will be agreed upon by both chairmen. This consultation should take place as soon as possible when such issues arise, in order not to impede or delay their resolution. After consultation, final decision shall remain with Nutricia Management. The Special Committee shall consist of a maximum of three representatives of Management and a maximum of three Employee Representatives. The composition of the Special Committee shall vary depending on one issue, but shall normally include employee and management representatives from the countries concerned, and in any case both chairmen.
Océ	NL	04/09/96	non précisé	In case of extraordinary circumstances which have significant impact on the interest of employees in several countries within the European Union, the Committee shall be informed. In such cases the Committee may involve the EF representatives from the countries concerned and may recommend to the Chairman to call an extraordinary EF meeting.
ORKLA	NV	18/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	If special needs arise the management and the EWC Committee may convene extraordinary meetings of the EGC.
OTIS	FR	10/05/96	Syndicats européens	Should an unusual transnational issue arise which would have a very significant impact on employees of the Otis group within the European Union the Management Coordinator will hold a special meeting with the Employee Representatives

Représentants européens et représentants de différents Etats

entre autonomie collective et hétéronomie

European University Institute

			et représentants de différents Etats	Committee to inform them of the situation and to discuss the matter.
Owens Corning	USA	16/09/96	Syndicats de différents Etats	Where there are exceptional circumstances affecting employees' interests as defined in clause 1.2 of this document then provision can be made to hold an extraordinary meeting. Such a meeting will be held should there be a joint agreement between the Chairman and the AAC.
P&W	USA	13/06/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Should an unusual situation arise which would have a very significant impact on employees of P&W within the European Union, the Management Coordinator will hold a special meeting with the Employee Representatives Committee to inform them of the situation and to discuss the matter.
PANASONIC	JAP	30/11/95	Représentants de différents Etats	In exceptional circumstances, when an issue arises which has significant transnational implications for all our operations in Europe, a special meeting of the PEC may be called. Such an extraordinary meeting will be jointly agreed between Management and the Employee Representative Committee. If during the course of the year, matters arise which affect transnational issues (i.e. more than one country in Europe where Panasonic has operations) and may have a substantial impact on employees in those companies then Management will inform and consult directly with the Employee Representative Committee and the relevant Employee Representatives of the PEC in the countries involved. The Employee Representative Committee can also request a meeting with Management if they feel a transnational issue needs to be discussed and if jointly agreed, such a meeting will be arranged.
PARMALAT	IT	09/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In the event of exceptional circumstances, the chairman shall consult the office and then convoke the C.I.C.E.P. for an extraordinary meeting. The vice-chairperson may ask the chairman to convoke the C.I.C.E.P. for an extraordinary meeting; if the chairman's reply is negative, he shall communicate it to the secretary in writing.
PARTEK	SF	2/02/96	Représentants de différents Etats	An extraordinary PPM will be called at once if the Partek Group is expected to undergo changes that will have considerable effects on the employees' position in more than one country.
PAUL HARTMANN	DE	30/10/95	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Additional bilateral meetings may be held by agreement with PH in the event of exceptional circumstances.
Pauwels trafo	SF	19/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	If special circumstances occur which have serious consequences for the interests of the employees, i.e. in the event of a relocation or closure of companies or offices, or collective dismissal and if at least 2 companies of Pauwels in at least 2 different countries of the European Union are involved in this, the executive committee may convene an exceptional meeting of the 'EWC'. In the event that the above occurs, the 'Secretariat' may collect questions about this and put them to the executive committee.
PECHINEY	FR	17/12/92	Syndicats d'un seul Etat	The Commission can, however, hold an extraordinary meeting between two sessions, convened either on the President's initiative or at the request of two-thirds of its members by agreement with the President.
PepsiCo	USA	08/05/96	non précisé	An extraordinary meeting of the EEF may be convened in the event that there arises a significant transnational issue involving consultation and information within the scope of this Agreement which cannot await the next regular meeting of the EEF. Convening of this meeting is subject to discussion and agreement between the Company Coordinator and the employee representatives of the businesses affected by such transnational issue.
Peterson	NV	09/09/96	Représentants de différents Etats	In addition to the regular annual meeting, the EWC can be convened in order to provide information and/or for consultation, when circumstances require.
PETROFINA	BE	26/06/95	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Exceptional Circumstances means circumstances affecting to a considerable extent the interests of the Employees of Affected Companies in particular: relocations, closure of Companies or collective redundancies, provided such events are transnational. In case of Exceptional Circumstances affecting directly and simultaneously Companies of the Group (hereafter called "Affected Companies"), the Eurodialogue Representatives who are Employees of such Affected Companies and the Secretary shall be convened in a Special Meeting for Information and Consultation on the said Exceptional Circumstances. The initiative of such Special Meeting may be taken by either the Central Management or the Secretary acting on behalf of the Eurodialogue Representatives of the Affected Companies. No other Eurodialogue Representatives shall attend. The local Management of the Affected Companies shall be present.
Pharmacia & Upjohn	USA	26/08/96	non précisé	The Forum may be convened outside the normal meeting schedule referred to above where exceptional circumstances exist. Such exceptional meetings will be subject to joint agreement by the chair and deputy chairs, and be limited in scope to major transnational issues requiring information and consultation which can not be dealt with under the existing format or internal communication mechanisms. An exceptional meeting may be suggested at the request of either management (new text) or the three deputy chairs. Circumstances are exceptionally limited to those issues of a transnational nature affecting two or more countries covered by this agreement.
PHILIP MORRIS	USA	27/02/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In exceptional circumstances, having first consulted the Vice Chairman, the Chairman may agree to convene a small liaison committee on an ad hoc basis made up of relevant Employee Representatives. Or, when exceptional circumstances appear to require it, alternatively, the Chairman, having first consulted the Vice Chairman, may convene an extraordinary session of the European Council.
Philipp Holzmann	DE	21/03/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The Select Committee shall be informed and consulted if extraordinary circumstances occur in the intervening periods between the regular PHEF meetings which significantly affect at least two businesses in different Member States of the EU and EEA, such as the transfer and/or closure of businesses, mass redundancies at one site and new recruitments at another site, etc. The Select Committee shall be entitled to be informed and consulted by the national managements concerned instead of by the central management. PHEF delegates whose plants or undertakings are affected may also take part in the meeting in question.
Philips	NL	22/11/96	non précisé	In case of extraordinary circumstances which have a significant impact on the interests of employees in several countries within the Territory, the Committee shall be informed. In such cases, the Committee may, insofar as it reasonably deems necessary, involve the Employees' Representatives from countries concerned which are not a member of the Committee, and, upon the approval from the management which the Committee may request on a case-by-case basis, with representatives of employees of Philips Group companies from European countries outside the Territory. Also, in such cases, the Committee may recommend to the Management to call an extraordinary meeting of the Forum.
Phillips Petroleum	NL	01/07/96	Syndicats et Comités d'entreprise	With the prior agreement of all parties additional meetings may be organized should exceptional circumstances so require. Place and time will be decided upon latest three months prior to each meeting. For additional meetings a shorter notice time would be acceptable.
PILKINGTON	UK	13/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In exceptional circumstances a special meeting of the Pilkington European Forum can be convened following agreement by the Chairman of the Pilkington European Forum and the Deputy Chairman of the Pilkington European Forum.
PIONEER	JAP	30/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In case of interim exceptional circumstances affecting employees' interest in at least two countries to a considerable extent, additional meetings may be held. These meetings shall be organized on the initiative of Central Management or on request of the Bureau. The request shall be made to the Company Co-ordinator, and if mutually agreed, the Company Co-ordinator shall be responsible for convening the exceptional meeting and setting its agenda within a reasonable time.
Pirelli	IT	03/11/98	non précisé	With regards to Corporate and organizational structure of the Group (for important company changes) Opening, restructuring or closure of legal seat, productive lines or productive sites and Important and widespread innovations in working methods, an extraordinary meeting may take place upon the initiative of either the Headquarters or the Select Committee.
POLIMERI	IT	19/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In exceptional cases, a meeting may take place in addition to the annual meeting following a request giving the reasons, approved by the majority of the members of the Works Council and having the prior agreement of Polimeri Europa.
PP PAYNE	UK	04/06/96	Représentants de différents Etats	In addition, in accordance with the terms of the agreement, other meetings can be convened if needed, in order to take up questions that arise between the annual meetings and that require information and/or consultation before the next scheduled meeting. In such case, either the Association or the management shall inform the recording secretary of the Forum of the request for such a meeting. Should the recording secretary feel that such issues fall under the scope of the present agreement, then he shall convene a meeting as soon as this is possible and practical in view of the urgency of the issue. Notwithstanding this, the management can inform the employees' representatives in writing on relevant issues that arise between meetings of the Forum.
PPG	USA	28/05/96	Représentants de différents Etats	Extraordinary meetings may be held when specific circumstances occur if requested by at least 50% of employees representatives and if accepted jointly by the top management and the Secretariat (see point 4). Major circumstances should be understood as reorganization of activities, merger and the buying or selling plants affecting more than one country.
PRIMAGAZ	FR	24/01/96	non précisé	A Bureau shall be formed, composed of: - the Chairman - the Secretary - the Deputy Secretary - two Members chosen from among the designated delegates (cf. article 31-c). In order to deal with the questions raised by exceptional circumstances.
R.J. Reynolds	USA	16/09/96	non précisé	In exceptional circumstances, when an issue arises which has significant transnational business and social implications and which has not been discussed in the regular EC meeting, an extraordinary meeting of the EC shall be convened by the Select Committee with the least possible delay in order that the interests of the employees may be timely considered. The Employee Representatives shall have the right to request an extraordinary meeting of the EC and the Select Committee.

				shall convene such a meeting on the following conditions a) that the meeting be requested by a majority of the Employee Representatives and b) that the Select Committee approves the request, such approval not to be unreasonably withheld. Subject to the prior approval of corporate management, extraordinary meetings may be held in exceptional circumstances.
RANDSTAD	NL	17/07/96	Comité d'entreprise de différents Etats	
RANK XEROX	UK	19/09/96	Représentants de différents Etats	When a decision is taken or is under consideration which would significantly affect the interests of employees of a majority of Rank Xerox Companies (for example, the outsourcing in 1994 of the Information Management function to Electronic Data Systems Inc), central management will inform, where possible, the Rank Xerox Forum and the Rank Xerox Forum may provide its view. If agreed, an exceptional meeting of the Rank Xerox Forum will be convened with central management. 3.3 When a decision is taken which would significantly affect the interests of employees of at least two, but less than a majority of, Rank Xerox Companies in different countries, it is envisaged that Local Representative Systems - to the extent that they have been recognised at the local level for such purposes - will provide the means for sharing information and exchanging views with appropriate management. 3.4 Management is not obliged to take into account the views of the Rank Xerox Forum when implementing decisions, but may nevertheless do so.
RAUMA	SF	21/09/96	Représentants de différents Etats	An extraordinary meeting can be convened by the Chairman, either on his own initiative or on the motion of the working committee.
RAUTARUUKKI	SF	02/04/96	Représentants de différents Etats	It may assemble for additional meetings upon proposal of the committee preparing the meetings.
RECKITT & COLMAN	UK	23/07/96	Représentants de différents Etats	In the event of exceptional circumstances which require information and consultation in accordance with the responsibilities of the ECF, the ECF Employee Representatives from the "affected" undertakings or companies may request the convening of a special meeting of the relevant Employee Representatives from such "affected countries". Such a request must be made in writing to the Human Resources Regional Director and is subject to the final approval of the Human Resources Regional Director.
REDLAND	UK	06/02/96	Représentants de différents Etats	An extraordinary meeting may be called at the instigation of the Board of the European Works Council if authorised by Management. In between the annual meetings the board of the European Works Council shall be properly informed and consulted by the management on significant changes which are common and which concern at least two European countries in which group companies are based or the whole group i.e.: - reorganisation and large-scale redundancies - acquisitions, disposals and mergers of companies or works - international relocation of company head offices and works - introduction of new technology and production processes insofar as social consequences for the employees arise therefrom.
RENAULT '98	FR	06/03/98	Syndicats européens et représentants de différents Etats	If any exceptional decision is being planned which will have transnational consequences such as to affect considerably the employees' interests, the European Group Council shall meet for an extraordinary session. In such a situation, the European Group Council shall be consulted within the meaning of article 2 of the directive of 22 September 1994, in other words, it shall engage in dialogue and exchanges of points of view, in due time, so that the elements of the debate may still be incorporated into the decision-making process. When the transnational circumstances are such as to have significant effect on the employees, the Bureau defined in article 5 of the present agreement shall meet. If a situation arise should involving commercial or financial secrecy, the same procedure shall apply a posteriori as soon as possible.
REPSOL	ES	29/04/98	non précisé	Exceptionally, a meeting separate from the annual meeting may be held, provided that Management and workers' representatives agree that it is necessary.
Reuters	UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	If circumstances dictate the need for an immediate meeting it will be held with the prior agreement of the employee and management representatives.
Rothmans	ZA	04/03/96	Représentants de différents Etats	In exceptional circumstances of transnational significance, exceptional meetings will be convened by the Chairperson of the Rothmans International Europe Committee for Information and Consultation following consultation with the employee Spokesperson. Such meetings may involve all members of the Committee or only representatives of the relevant business units affected by exceptional circumstances of trans-national significance but will include, on all occasions, the employee Spokesperson.
SAFFA	IT	12/09/96	Syndicats de différents Etats	If unforeseen demands are expressed at the annual meeting referred to in article 1, involving initiatives on the part of the companies of the Group with transnational effects on the workers, the information and consultation may be repeated in the course of the year.
Sandvik	SV	30/11/95	Représentants de différents Etats	Additional meetings may be requested by either party if a major business issue occurs which has implications for at least two members countries. Such additional meetings shall be held between Sandvik Group Management, the executive committee and the delegates of the Council from those countries for which the major business issue has implications.
Sanitec	USA	29/05/96	Représentants de différents Etats	Should matters having considerable transnational business and social effects occur, the Company Council can get together for a special meeting.
Sanyo	JAP	13/09/96	Syndicats européens	Notwithstanding 7.1. above, in exceptional circumstances involving an issue of significant transnational importance, an emergency meeting of the S.W.C.E. may be convened if the urgency of the situation dictates. at the request of the Special Committee or the Managing Director of Sanyo Industries (U.K.) Limited ("Exceptional Meeting"). If an Exceptional Meeting is convened normally at least two week advance notice will be given to Employee Representatives together with a copy of the Agenda.
SARA LEE	USA	04/06/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In addition, the select Committee shall be convened for and exchange of views in case a significant decision must be taken within the Sara Lee Group - Personal Products, Europe, providing this event, linked to a decision that falls within the competence of the Management of the Sara Lee Group -Personal Products, Europe, affects all the companies in Europe that come within the scope of this agreement, or at least two of them located in two separate countries of the European Union. The meeting of the Select Committee shall take place no longer than 10 days after the first consultative meeting of local worker representative bodies as provided for by Directive n° 75.129 dated February 17, 1975, regarding collective redundancies procedures provided the plan involved pertains to an employment problem. However, this meeting shall only be mandatory if the plan pertains to transnational redundancies, is part of a global restructuring procedure and affects a significant proportion of workers in each one of the production units involved.
Sara Lee Processed Meats	USA	06/06/97	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Executive Committee shall consult with the Central Management between regular meetings in the event of important developments within the company, particularly acquisitions of other companies, major reorganisations which have or may have an impact on establishments in more than one country, the transfer of production to another country, closures and other matters affecting the interests of employees in more than one country. With a view to proper discussion of important matters, the Executive Committee may decide in consultation with the Central Management to allow EWC members of a limited number of countries or businesses to take part in this consultation Where necessary in the light of important developments within the company, it may be decided by mutual agreement between the Executive Committee and the Central Management to hold an additional meeting. The Council shall convene within the 24-hour period preceding a consultative meeting in order to prepare for this consultative meeting.
SCANDIC HOTELS	SV	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	Additional meetings may be arranged in the event of acute problems, if the parties so agree. The special committee or, when no such committee exists, the European company council, shall be entitled to be informed of any special circumstances arising which affect the employees' interests to a significant extent, particularly in connection with transfers, the winding up of operations or companies, or collective lay-offs. It shall, upon request, be entitled to meet with the central management or any and all other more relevant management levels at the community company or the group of community companies which is/are authorized to take independent decisions, in order to obtain information and to consult on measures which, to a significant extent, affect the interests of the employees.
SCANSPED	SV	02/05/89	Syndicats de différents Etats	If the Group management or the trade-union representatives both find it necessary to discuss important questions concerning the Group as a whole which may arise during the course of the year, the Group management may convene additional meetings.
SCHERING-PLOUGH	USA	04/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In the event of an extraordinary occurrence which may have a substantial impact on Schering-Plough employees in two or more member states the Chairperson will contact the Secretary and employee representatives from those countries affected by the occurrence on an as needed basis solely so that management may exercise its obligations of information and consultation. If a special meeting is warranted, the Chairperson will convene a meeting of the appropriate employee representatives and Secretary which will be no more than one (1) day in duration.
Schindler	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Where there are exceptional circumstances affecting to a considerable extent the employees' interests in more than one Participating Country, Management shall convene an ad hoc meeting with the Co-ordinator and the Delegates of such countries directly concerned for the purpose of information and consultation.
SCHNEIDER	FR	20/10/93	Syndicats d'un seul Etat	An extraordinary meeting may be organized on the initiative of the Chairman or of the Secretary, with the Chairman's consent, if justified by an important event affecting the entire Group.
Schott	DE	26/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In so far as important matters concerning a number of countries occur which have serious consequences for the employees such as for example the relocation, limitation or closing down of a company, works or parts of a company, then unscheduled meetings of the Europe-Forum can also be arranged in agreement with management.
Schwarzkopf	DE	29/06/95	Comité central d'établissement ou de sessions	Special sessions may be convened in exceptional circumstances. The management of the Hans Schwarzkopf GmbH undertaking and the chairperson of the Forum for European Dialogue shall agree well in advance on the convening of such

Regent, Sabrina (2004). La négociation collective à la lumière de la directive 94/45 CE : réflexions sur les rapports

entre autonomie collective et hétéronomie

European University Institute

			groupe d'un seul Etat	
Schwepges	UK	20/09/96	non précisé	An extraordinary meeting of the E.F.I.C.E. may be convened in the event that there arises a significant transnational issue involving consultation and information within the scope of this Agreement which cannot await the next regular meeting of the E.F.I.C.E. Convening of this meeting is subject to discussion and agreement of the businesses affected by such transnational issue.
Scottish & Newcastle	UK	11/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Where there are exceptional circumstances affecting employees' interests on a transnational or a divisional basis and which cannot be dealt with at the regular meetings of the Forum, employee representatives may request a meeting of the Forum. This will be by mutual agreement and only in exceptional circumstances.
SEAGRAM	CA	15/04/96	non précisé	If requested by more than half of the members of the RAT, extraordinary (additional) meetings can be held.
SEB	DE	27/06/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Should exceptional circumstances arise concerning several countries in the EU and affecting the interests of employees in these countries to a substantial extent, an extraordinary meeting may be convened at any time further to a decision by the Chairman of the CEGS. Participation in this extraordinary meeting shall be limited to the Group management, the secretary of the CEGS and a representative for each country affected by the issues to be considered. An ad hoc expert may be appointed at this extraordinary meeting, if necessary, in the spirit of the texts governing works councils and the Group-level Works Council in France today.
Securitas	SV	06/06/96	non précisé	If there are special reasons, an extraordinary Group Council meeting may be convened by a decision to be taken by the executive committee or if the employee representative on the committee requests this. The executive committee shall, as soon as there is need for it, attend to special circumstances which are influencing the interest of the employees to a major extent. At such meetings also those members of the Group Council are entitled to participate who represent the employees in the business operations or the companies which are directly concerned by such circumstances, should the executive committee decide this.
SEW Eurodrive	DE	10/04/96	Comité d'entreprise de différents Etats	Further meetings shall only be possible where there are extraordinary, cross-border circumstances involving a severe impact on the interests of the employees represented and/or when the majority of the EWC members desire such meeting. This includes, for example, the relocation or closure of companies or establishments, or collective redundancies. Special meetings of the EWC can also take place at Group production sites at which employees might be affected in a cross-border manner by relocation, closure or collective redundancies.
SGS	CH	16/09/96	non précisé	In the case of exceptional circumstances likely to have significant consequences of a transnational nature for the company and its people, additional EF meetings may be held at the request of the Corporate Management or of more than half the Employee Representatives.
SHARP	JAP	12/09/96	non précisé	In case of exceptional circumstances affecting directly and simultaneously at least two of the companies covered by this Agreement in Transnational Matters, the SEC-representatives of such affected companies and the Select Committee will be convened in a special meeting for information and consultation on the said exceptional circumstances (the "Special Meeting"). The initiative for such Special Meeting may be taken either by the Sharp European Management or by the Executive Committee acting on behalf of the SEC-representatives of the affected companies. Attendance at the Special Meetings will be restricted to the Executive Committee and the SEC-representatives of the affected companies. From the management group at least the local managements of the concerned companies will be present.
SHELL	NL/UK	05/07/96	Représentants de différents Etats	Exceptional meetings of the S.E.F. can be held in agreement with the Management Representative. The C.C. may call for such meetings and the agenda etc. will be distributed at least 2 weeks prior to the date of the meeting unless extraordinary circumstances prevent this.
Sibelco	BE	08/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Should exceptional circumstances arise, that is circumstances which directly affect the interests of employees in companies of the Group (companies affected), situated in at least two different countries, and in particular events such as relocation, closure and collective redundancies, provided that these events have transnational consequences, that is consequences in at least two countries, the information and consultation shall take place at bi-national or multinational level. A request for such a meeting to be held may come from the central management, employees' representatives in the companies concerned or the local management of the companies concerned. Following such a request, an extraordinary meeting shall be organized when the employees' representatives of the companies concerned, the local management of the companies concerned and the central management have reached agreement on the events which are to be considered exceptional circumstances directly affecting the interests of employees in companies in the Group, situated in at least two countries. Should the management and the representatives fail to agree on the fact that the nature of the events necessitates the organization of an extraordinary meeting, the E.M.C.E.F. shall be consulted to give an opinion which shall be enforceable and shall be justified within the spirit of European Union Directive 94/45/EC of 22 September 1994 and the objectives laid down in this agreement. The employees representatives from the various companies affected shall participate in the extraordinary meeting for information and consultation on the exceptional circumstances, as will the local management of the companies affected. These meetings shall be chaired by the Managing Director of the Group or a member of the management team appointed by him. The local management of the place where the meeting is held shall be responsible for drafting the minutes of the extraordinary meeting in the language or languages used at the meeting. A copy of the minutes shall be forwarded to the employees' representative(s) in the companies concerned. A copy of the minutes shall be forwarded to the central management, accompanied by a translation into English or French.
SIEMENS	DE	23/10/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	If events occur between meetings which significantly affect the interests of employees and which permit no delay, clause 5 (2) (Where necessary, the EC can involve the SEC members from the countries concerned or an equal number of other appropriate employees' representatives from within the company to attend discussion) applies as regards information and consultation.
Sigma Coatings	NL	13/06/96	Représentants de différents Etats	In case of special circumstances, affecting a smaller Sigma Coatings organisation in an European country which is not represented in the European Committee Sigma Coatings Group, an elected or appointed employee representative from that particular organisation, can participate on an ad-hoc basis in the meeting dealing with those exceptional circumstances. The election or appointment of such a representative should be in accordance with article 6.
SIKA	DE	14/08/96	Représentants de différents Etats	In the event of extraordinary circumstances affecting EMPLOYEES' interests to a considerable extent, SIKA shall convene an extraordinary session in the countries concerned.
SKW	DE	01/11/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	A special meeting of the EWC may be convened in the case of important issues (such as the sale of parts of the undertaking or of major subsidiaries, inter alia). It shall be necessary for agreement to be reached on this with the SKW group management beforehand.
Snaidero	IT	04/07/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Whenever exceptional situations appear in between ordinary Meetings of the EWC, necessitating rapid consultation of the EWC - such as, for example, the transfer or closure of branches or establishments or collective redundancies with considerable impact on the production and organizational structure of the Group or other events that might provoke major disadvantages for a large part of the workers - the Group management must consult the EWC as rapidly as possible.
SOLVAY	BE	05/10/95	Syndicats et Comités d'entreprise	The secretary and assistant secretaries shall be informed of any exceptional circumstances affecting several European Union countries. The European Works Council may meet at the request of its chairman or a majority of members, with the agreement of both parties.
SOPARIND	FR	03/09/96	Syndicats et Comités d'entreprise	extraordinary plenary meetings which shall be held at the initiative of the Chairman of the EWC and in liaison with the Board, or at the initiative of the majority of the members of the Board. These extraordinary plenary meetings shall only be held should exceptional circumstances or events arise - which have a substantial impact on the economic or social situation of the Group - which are urgent - which concern transnational issues.
Steigenberger	DE	11/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	The employees' representatives shall have the right to convene a special EWC meeting by majority decision where there are extraordinary circumstances.
SÜDZUCKER	DE	12/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	The information and consultation session shall be conducted once a year. Where there are special circumstances, a special meeting shall be possible only by agreement between Südzucker and the spokesperson for the European Works Council.
Sulzer	CH	20/06/96	Représentants de différents Etats	The executive committee can convene the EWC members' assembly at any time in urgent circumstances.
T & N	UK	09/08/96	Syndicats européens	In exceptional circumstances the President may, at his discretion, call a further meeting. Employee Representatives may request such a meeting through the Administration Committee.
TDG	UK	20/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	If the circumstances require it, the Chairman of the Committee may decide the holding of an other meeting during the same year. Likewise, the Secretary and the Deputy Secretary may jointly decide the holding of one extraordinary meeting per year when the circumstances justify it, provided however that they have obtained beforehand the approval from at least half of the committee members.
TDK	JAP	23/07/96	Représentants de différents Etats	The President and the Vice-President may decide to call for additional meetings if they ascertain it appropriate. The requests for such an emergency meeting must be addressed in writing to both the President and the Vice-President, including written explanations on the reasons for such a meeting. Forum-Europe can be called up in emergency by the President and the Vice-President on serious grounds the consequences of which can affect the interests of the workers in at least two

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

entre autonomie collective et hétéronomie

European University Institute

				different countries (e.g. in case of geographical transfer or closure of a branch, or collective lay-off). Forum-Europe is entitled to voice its opinion within eight calendar-days after such an emergency meeting. Within that period all decisions related to the issue(s) debated at Forum-Europe will be suspended.
Tessenderlo	BE	02/09/96	Syndicats de différents Etats	In exceptional cases the Council may be convened either at the initiative of the chairman or at the initiative of two-thirds of the members of the employees' delegation.
TEXACO	USA	16/04/96	Représentants de différents Etats	In the event of a significant development in Transnational Issues or a global Corporate initiative occurring between the annual meetings, the Chairperson and representatives will in adequate time consult on the need for an extraordinary meeting.
Th. Goldschmidt	DE	05/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Unscheduled meetings can also be held, subject to agreement with the representative of Th. Goldschmidt AG, where there are important transnational matters which have serious consequences for employees but which do not involve all the countries in the area covered by the directive. Serious consequences can in particular stem from decisions related to : transfers of production, cut-backs or closures of companies, establishments or important parts thereof, - changes concerning organization.
THOMSON CSF	FR	08/04/93	Syndicats d'un seul Etat	A meeting of the Liaison Committee may be called at any time between two meetings of the European Committee, at the management's initiative or that of the majority of its members, in order to be informed prior to implementation of any major structural, industrial or marketing changes and alterations to the economic and legal organisation at European level.
THOMSON multimedia	FR	18/06/96	non précisé	The Secretary may, in the event of a situation judged to be serious and concerning more than one country, and at the request of the Steering committee, initiate the setting up of a meeting with Management. Management studies the proposal and gives an answer to the Secretary within 8 days of acknowledgement of receipt of the request. 6.3.3 In the event of circumstances as described in 2.2 (all major structural, industrial and commercial modifications, also transformations in the economic and legal organisation of THOMSON multimedia), the Steering committee may convene a special meeting of the European committee. Management studies the proposal and gives an answer to the Secretary within 8 days of acknowledgement of receipt of the request. 6.3.4 Management may at any time initiate the convening of a Steering committee meeting. If THOMSON multimedia is faced with major decisions in special cases, and this falls between two annual meetings (see 2.2), a Steering Committee meeting may be convened by Management so that they may be informed by Management of the decisions, and their consequences, before they are carried out. In the case of such a meeting, the Steering Committee or the Secretary may request the presence of one or more members of the Committee at this meeting. The member present will be in addition to the members of the Steering Committee. The question of whether a special plenary meeting be convened may be raised at such a meeting. The members of the Steering Committee must pass on all information in their possession to the other members of the European Committee.
Thomson-Dasa	FR	1995	Syndicats et Comités d'entreprise	In addition, at the initiative of the management or the majority of the elected employees' representatives in the EWC, the EWC can request that a meeting be convened should substantial changes in the company structure or the industrial, economic, financial, personnel or social content of the company's planning at European level indicate an impact on the company and its employees. The EWC shall be informed and consulted in good time and in detail with respect to the planned changes. The EWC can bring in experts to assess information in so far as this is necessary for the proper performance of its duties.
Thyssen	DE	04/03/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	In the event of circumstances or situations with transnational significance (national re this Agreement), with substantial repercussions on the interest of the employees, the committee of the Euro Works Council shall be entitled to information from, and consultation with, Business Area management on the subject of these measures. This applies in particular to any intended relocation or closure of companies and/or enterprises. Insofar as the member(s) of the Euro Works Council appointed from this/these company/companies is/are not a member of the committee, he/she shall be invited to participate. This meeting for the purpose of information and consultation shall take place on the basis of a report by the management of the Business Area or another appropriate level of management. The committee of the Euro Works Council shall be entitled within a reasonable period of time to submit its comments on this report. Consultation and joint discussions shall take place early enough so that the views worked out by the committee of the Euro Works Council may be taken into account in any further decisions made by the Management of the Business Area.
TOYOTA	JAP	10/07/96	Syndicats européens	In very exceptional circumstances and understanding Section 3, the Toyota European Forum may be convened for an extraordinary meeting either upon request of the President or upon request of half of the members at an Administrative Sub-Committee meeting.
TRACTEBEL	BE	30/04/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	To accelerate and facilitate information and consultation in exceptional circumstances, a select committee shall be formed comprising the secretary, two employees' representatives and two management representatives. When special circumstances arise that significantly affect the interests of employees, and in particular in the case of relocation, the closure of undertakings or establishments, or collective redundancies, then the select committee - with the inclusion of a representative of the countries concerned if the latter do not already have a member in the select committee - is entitled to be informed and consulted. If, at a meeting called under the terms of 6.2.1, the select committee considers that an extraordinary meeting of the Social Dialogue Body is called for as a result of quite exceptional circumstances, then such a meeting may be convened. A special report is drawn up by central management and sent to the secretary within a reasonable time so that the employees' representatives can prepare for the special meeting with central management. The minutes of the extraordinary meeting are drawn up by the secretary, submitted for the approval of the chairman and then distributed to the employees' representatives concerned. The information and consultation meeting is held as soon as possible and at a time when this information and consultation is still relevant, i.e. between the time a decision is taken and the time it is made public.
Triumph International	CH	08/01/96	Syndicats d'un seul Etat	In the event of exceptional circumstances having a major impact on the interests of employees in at least two enterprises or companies of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group in different Member States, in particular relocation of production, company relocation, closure, downsizing of companies or enterprises or large-scale redundancy, the European Works Council shall have the right to be informed thereof. It shall then have the further right to request a meeting with the central management of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group in order to be informed and consulted regarding the measures having a major impact on the interests of employees. This may take place on an occasion other than the regular annual meeting. Such a special information and consultation meeting shall be held immediately on the basis of a report by the central management of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group. The European Works Council shall have the right to submit its views on the report within a reasonable period. The special meeting shall in no way affect the prerogatives of the central management of the TRIUMPH INTERNATIONAL Group.
TUI	DE	17/09/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Extraordinary sessions shall be held if extraordinary circumstances occur or if requested by 50% of the employee representatives in the TUI European Forum or by the Executive Committee (Point 6 of the present agreement).
TULIP	DK	13/05/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	In case of exceptional circumstances affecting the employees' interests, particularly in the event of relocation, closure of establishments or undertakings, or collective redundancies, the Steering Group or the Works Council has the right to be informed in due time before the final decisions are made by Central Management and before implementation.
Unilever	NL/UK	20/09/96	Représentants de différents Etats	The Chairman and the Secretary of the employee delegation and of the appointed management representative (art. 4a) on behalf of the UEWC chairman shall be a point of contact between meetings, for example in the event of special circumstances significantly affecting employees' interests in several countries. They consult amongst themselves on the necessity and format of all further information and consultation. This could imply the involvement of the Coordination Committee or the respective employee representatives in the UEWC of the countries concerned.
UNION MINIERE	BE	09/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	If special circumstances arise, such as might have a major influence on the employees' interests within a transnational context, and especially in the event of a relocation of activities, closure of a company or a site, or collective redundancies, an extraordinary meeting of the full members of the UM-ECC may be convened. If the nature of the special circumstances is such that the UM-ECC may no longer be convened, the Bureau must be informed. For this purpose, the General Management shall invite the Bureau to an extraordinary meeting to inform it of the transnational measures having a major influence on the employees' interests in at least two countries of the E.E.A. 6.2.3. The Bureau may ask the General Management for a meeting in order to obtain information on the measures having a major influence on the interests of the employees, where it can be shown that at least 2 countries of the E.E.A. are concerned. Extraordinary meetings of the Bureau may also be attended, exceptionally, by those full UM-ECC members who represent the employees in the company or at the site directly affected by the measures in question, provided none of the Bureau members represents the employees from this company or site. This extraordinary information meeting must be held as soon as possible and at the latest within the two weeks following the circulation of an explanatory memorandum by the General management, so that an opinion may still be issued in good time. It is the Bureau's duty to immediately inform all the employees' representatives in the UM-ECC of the content of the discussions held with the General Management concerning these exceptional circumstances. This meeting and this opinion shall in no way affect the prerogatives of the General Management.
Unisource	NL/SV	11/09/96	Syndicats de différents Etats	In case of exceptional circumstances or decisions affecting directly and simultaneously the companies' and/or the employees' interests to a considerable extent, an extraordinary information and consultation meeting may be held upon invitation of the Management or shall be held upon request of the UNI EURO COUNCIL. This extraordinary meeting shall not affect the prerogatives of the Management of UNISOURCE. If the exceptional circumstances or decisions are relatively small and the select committee agrees to do so, the extraordinary information and consultation meeting may be held with the select committee and the representatives of the affected countries. The extraordinary information and consultation meetings on request of the UNI EURO COUNCIL will be organised before the decisions are finalised or (if that term is shorter) at the most within three weeks after UNISOURCE received the request. 7.4 Subject to a prior agreement between Management and the UNI EURO COUNCIL the extraordinary meeting may be held using video conference techniques. In that situation the UNI EURO COUNCIL shall be given the opportunity to have a private video conference meeting before and/or after the extraordinary information and consultation meeting. The UNI EURO COUNCIL shall adopt its own operating rules which shall cover the subjects which are entrusted to it. It shall involve the election of a select committee of three members which includes a chairman, a deputy chairman and a secretary. It shall be stated in the operating rules that a decision to : - request an extraordinary information and consultation meeting will have to be agreed by the majority of the employee representatives.
UPM-Kymmene	Fin	1997/98	Représentants de différents Etats	On the Chairman's suggestion and when the majority so requires, the working Committee can convene the UPM-KEF to an extraordinary meeting.

Regents Sabrina (2001) La négociation

entre autonomie collective et hétéronomie
European University Institute

USINOR SACLOR	FR	17/01/94	différents Etats Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In the event of there arising exceptional circumstances substantially affecting the interests of employees, in particular cases of relocation, or closure of companies or establishments, the Standing Secretariat shall be informed thereof. This Committee may, by agreement with Senior Management, meet the representative of the Senior Management, or members of any other more appropriate management level within the Group, for the purposes of information and exchange of views and dialogue on measures which substantially affect the interests of the employees. The President of the Group and the Standing Secretariat shall in exceptional circumstances jointly decide on the holding of an extraordinary meeting of the European Group Committee, in the event of a situation or event significantly affecting Group strategic orientations. An extraordinary meeting may be convened on a joint basis and in extraordinary circumstances by the President of the Group and the Standing Secretariat. The expenses of organisation shall be borne as for the annual plenary meeting. In exceptional circumstances, the Secretary may by agreement with Senior Management meet a representative of Senior or any other appropriate Management level to gain information, to exchange points of view and to enter into dialogue on the measures which substantially affect the interests of the employees.
Van Genechten Van Genechten	BE BE	20/09/96 20/09/96	Représentants de différents Etats	The extraordinary meeting is the meeting which takes place as a result of exceptional circumstances. Exceptional circumstances means those circumstances which significantly affect or could significantly affect the interests of the Employees of the Companies concerned. Should exceptional circumstances arise, the representatives shall be convened to an extraordinary meeting. The initiative for this shall be taken by the Central Management and/or at the request of one-third of the Representatives from at least two companies. In addition to the employees' representatives, the Central Management, the local Management teams and the Secretary shall attend these meetings.
VANDEMOORTELE	BE	10/09/96	Syndicats européens et représentants d'un seul Etat	In case of exceptional circumstances affecting directly the workforce interests on transnational level, the President may request the Vandemoortele Group's management to organise an extraordinary session of the Forum. Such extraordinary meeting shall be held within the least possible delay, in order to guarantee the most appropriate information and to safeguard the Vandemoortele Group's business interests. The Vandemoortele management may request the President of the Forum to convoke an extraordinary session if deemed by the management to be necessary.
VAW	DE	14/10/94	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	If necessary, additional meetings between the board of directors and the group works council can be agreed.
VEBA	DE	01/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Special meetings shall be held should exceptional circumstances arise or should the majority of the members request such a meeting.
Verlagsgruppe Passau	DE	10/02/95	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	An additional special meeting can be convened at the request of all the WG members of a country or by agreement of the contracting parties.
VF EUROPE	USA	20/05/96	Syndicats européens	In the case of exceptional circumstances that can have substantial consequences for Employees in two or more countries as a result of decisions on items a) through f) referred to in article 4.1 (as for example in case of relocation, closure or collective redundancies), the Select Committee will be convened by Central Management and will be informed and consulted. This meeting will not affect the rights and prerogatives of the Central Management and Local Management who remain solely competent and responsible for the business, financial and commercial and other decisions at local, European and Transnational level.
VOITH	DE	01/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Where there are events between the annual meetings which do not permit delay and which have a substantial impact on the interests of the employees in different European countries, the European Forum chairperson can convene a special meeting of the European Forum, should this be necessary for information and consultation and in agreement with the Group management.
VOLVO	SV	27/09/96	Syndicats de différents Etats	Should exceptional circumstances arise which have significant impact on the interests of employees in at least two member states, the working group shall have the right to meet and to receive information, and to call an extra meeting of the VED. This shall particularly apply in the case of any intended transfer or closure of companies or production sites and/or mass redundancies.
Wella	DE	29/08/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	If any unusual circumstances should arise which could considerably affect the interests of the company employees, Euro-Forum shall be entitled to hold a meeting and demand that the central management provide it with information and consult it on these measures. This shall specifically relate to any planned moves.
Whirlpool	USA	11/09/96	Représentants de différents Etats	Upon the initiative of the chairperson, an exceptional meeting may be called, for instance, in the event that transnational relocations and closures affect the employees' interest to a considerable extent.
WIENERBERGER	OS	04/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The European Forum, at the initiative of its chairperson or at the request of a majority of its members and in agreement with the board of directors of WBI, can be convened to a special meeting should this be necessary due to extraordinary circumstances that can directly and interactively influence the employment conditions of the employees in the affected companies of the Wienerberger Group in at least two of the countries represented in the European Forum. By common agreement between the board of directors of WBI and the chairperson of the European Forum, participation of the members in such a special meeting can be restricted to the chairperson of the European Forum and the member representatives of those countries or companies directly affected by the subject matter of the special meeting.
Wilhelm Böllhoff	DE	26/07/96	Comité central d'établissement ou de groupe d'un seul Etat	Further meetings can be convened by agreement between the chairperson and the management should this appear necessary or advisable in the light of certain circumstances.
Winterthur	CH	12/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	The Chairman may also call special meetings if exceptional events of European translational importance require them. Such a meeting may also be called at the request of at least 2/3 of the employees' representatives.
WMX	USA	21/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Additional meetings of the EWC may be convened by agreement between the Employee Representatives (as defined in clause 2.1) and WMX to consider relevant transnational issues affecting the WMX Group and the European Employees. WMX and the Employee Representatives recognise that it may not always be practical to convene an additional meeting. WMX will, however, take reasonable measures to consult with the Employee Representatives as soon as reasonably practical, which may be after the relevant action has taken place.
Zehnder	CH	01/07/96	Représentants de différents Etats	Should exceptional circumstances occur which have a substantial impact on the interests of the workforce, it shall be possible to hold special meetings. Where necessary in objective terms, it shall also be possible to include only individual employee representatives in such meetings.
Zurich	CH	17/09/96	Syndicats européens et représentants de différents Etats	Under exceptional circumstances substantially affecting the interests of employees in at least two countries, the chairman can convene an extraordinary meeting of ZICF, either on his own initiative or by request of the spokesperson. Only members of the employee committee and any representatives of the countries concerned who are not already members of the committee shall participate in such extraordinary meetings.

ANNEXE 26:
ARTICLE 6 / CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

ABN - AMRO	NL	12/12/97	GSN	An extraordinary preparatory or plenary meeting may be convened by the representatives of the Managing Board or at the request of the select committee, having obtained a simple majority vote by the members of the ESC.
Air France	FR	25/11/97	GSN et syndicats nationaux	Should exceptional circumstances arise which effect employees' interests to a considerable extent and which fall within the area of competence of the CGEAF, a single extraordinary meeting of the CGEAF shall be organized with the agreement of the Chairman. In this context, the Board shall meet to prepare for this. The Board meeting shall be held as soon as possible after the start of the information and consultation procedures within the local employee representation bodies concerned. This shall be a single preparatory meeting for an exchange of views and dialogue on the measure in question, and the Secretary shall prepare minutes of this meeting for the members of the CGEAF. The Chairman and/or the Vice-Chairman shall attend the Board meeting. After the Board meeting, convening notices shall be sent out within one week, along with a written report and, if appropriate, analyses from local representation bodies. However, failure to pass on these analyses may not delay the procedure.
Akzo Nobel	NL	20/02/97	GSN	Where there are exceptional circumstances affecting employees' interests in at least two countries of the territory to a considerable extent, the Coordinating Committee shall be informed. Where extraordinary circumstances occur as defined the Coordinating Committee shall be entitled also to include the delegates from the countries concerned who are not members of the Coordinating Committee insofar as it has good reason to consider this necessary. In such cases an extraordinary session can also be convened in agreement between the management and the Coordinating Committee; the management and the Coordinating Committee shall decide on the agenda and participants for such a session.
AlliedSignal	USA	26/01/98	GSN et syndicats européens	From time to time, management may decide to disclose information which it deems to be confidential. In that event, it will so inform all employee representatives of the confidential status of the information prior to disclosure. Management may refuse to divulge any information which is prejudicial or injurious to any of its businesses. However, information shall not be unreasonably withheld.
AMOCO	BE	11/06/97	GSN	Where there are exceptional circumstances affecting to a considerable extent the interests of employees of Amoco Subsidiaries in two or more countries in the Area (the "Affected Countries"), the employee representatives on the Amoco European Works Council who represent employees in the Affected Countries will be notified and provided with information about the exceptional circumstances. Before proposing an extraordinary meeting, the employee representatives in the Affected Countries must first consult on the exceptional circumstances with local management through their local works councils, employee committees or other similar bodies in the Affected Countries. If, after there has been meaningful consultation on the exceptional circumstances at the local level, a majority of the employee representatives from the Affected countries make a request for an extraordinary meeting between Amoco management and the employee representatives from the Affected Countries, such meeting shall be held within thirty (30) days.
Bilia AB	SV	26/09/97	GSN	Under exceptional circumstances, when an issue arises that has fundamental importance for the activities of the undertaking and its employees, an extraordinary meeting of the European Works Council may be convened. In the event of special circumstances that affect employees' interests to a considerable degree, especially in cases of relocation, closure of undertakings, or collective redundancies, the working committee must be informed as soon as possible by the undertaking. The executive committee and the undertaking's representative will decide together whether an extraordinary meeting of the European Works Council should be convened. The executive committee can request a meeting with the undertaking's management for information and consultation on urgent matters. At meetings between executive committee representatives, members of the European Works Council from the enterprises that are directly affected by the measures in question have the right to participate. Prior to a meeting of this kind, the company shall, at the request of the Works Council or its executive committee, submit a written report in the language of the country involved.
BOMBARDIER	CA	11/02/98	GSN et syndicats nationaux	The Management shall also inform and consult the Liaison Committee in the event of exceptional circumstances likely to have significant repercussions on workers in two or more countries, particularly in the case of change of location, closure of subsidiaries or establishments, or collective redundancies. If necessary, a special meeting of the Council in question shall be arranged by agreement between the Management and the Liaison Committee. A maximum of two Employees' Representatives of companies directly affected by measures involving exceptional circumstances and which do not have delegates on the Committee shall be entitled to participate in these exceptional meetings, but only during the discussions relating to the matter of concern to them. The Liaison Committee and the Management shall be charged with setting the date and details of this meeting and with convening the parties as quickly as possible receiving logistical and secretarial support from the Management.
Bosch	DE	29/04/98	GSN	The BC shall be the dialogue partner of the Company Group Management in exceptional, international circumstances (in particular shifts in production, closure of companies, plants or important parts of plant, mass redundancies) which have a significant impact on the staff in at least two member states and this treatment cannot be delayed until the next annual meeting of the ECA. A representative of the Company Group Management shall inform the BC Chairperson as to these matters on the basis of existing documents which have been sent to him/her if this is required. The respectively responsible managements shall inform the respective BC members and the members which directly represent the locations directly affected in the same way. When the German Chairperson of the BC provides information, a hearing date shall be set within the following two weeks which shall be met upon the request of the BA. The BC and EC members who directly represent the location affected may have a pre-meeting prior to the hearing which if possible is to take place on the same day as the meeting and the post-meeting which directly follows the hearing. Hearing, pre- and post-meetings shall be translated into the necessary number of languages. If the BC does not honour the hearing date, it may state its position regarding the matter pursuant to Section 2 within two weeks. If necessary, the EC members who represent the locations directly affected shall have the opportunity to meet in their country with one member of staff of the location directly affected to exchange information prior to such meeting or to get in touch in some other manner prior to the hearing. The information provided within the framework of the hearing may be passed on to the staff representatives directly affected by telephone or in writing.
BURDA-Holding	DE	09/02/98	GSN	Extraordinary meeting of the EWC shall be convened by the chairperson or the deputy where extraordinary circumstances arise or at the request of the group management or if 25% of the members of the EWC and/or the representatives from at least two countries call for such a session. The EWC may also be convened for exclusively internal sessions in this context. Where there are exceptional circumstances affecting the employees' interests to a considerable extent, particularly in the event of relocations, the closure of establishments or undertakings or important parts thereof, the EWC shall be given comprehensive information on the issue in advance and in good time.
BURMAH CASTROL	IR	12/05/98	GSN	During the course of the year, Burmah Castrol management will use the established mechanisms (outside the BCEF) for information and consultation purposes. In exceptional circumstances, and where an issue significantly affects employee interests in more than one country covered by this agreement, the Chairman and the Steering Committee may agree to an extraordinary meeting of the BCEF.
CADBURY CONFECTIONERY STREAM	IR	01/05/97	GSN	In the event that there arises a significant transnational issue involving information and consultation within the scope of this Agreement, which cannot await the next regular Forum, an extra-ordinary meeting can be convened by agreement of both the management co-ordinator and the employee representatives co-ordinator. In this instance, the co-ordinators will arrange a meeting between representatives of those companies affected and the management, or a full meeting if deemed necessary.
Caradon plc	BE	20/12/96	GSN à représentation partielle	During the course of the year, management will use the established mechanisms (outside the CEF) for information and consultation purposes. In the case of exceptional circumstances which may have a considerable effect on the interests of employees in at least two Caradon Operations in Europe in different countries, in particular in case of transfers, closures or collective redundancies, the Select Committee shall have the right to meet with the Company. A meeting of the Select Committee arranged as a result of the exceptional circumstances may also be attended by the CEF members from the countries affected by the issue and who are not members of the Select Committee. In certain circumstances Caradon may elect to call a full meeting of the CEF. After an exceptional meeting, a written report of the meeting will be communicated to all members of the CEF.
CATERPILLAR	BE	19/05/98	Syndicats européens et Syndicats nationaux	Without prejudice to the implementation of the preceding article, when exceptional circumstances occur and affect significantly employees' interests in at least two European Union's countries, in particular in case of changes of location, closure of enterprises or establishments or collective redundancies, the Restricted Committee or the European Works Council shall have the right to be informed and to meet by its request with Central Management or any other more appropriate level of management having its own powers of decision within the Group. The procedure to convene to special meetings is provided for in the Functioning Principles (See Annex A: The progress of special meetings shall be mutually established by the European Works A Council's Chairman and Central Management.). If it is the Restricted Committee which meets on this occasion, the European Works Council members of the enterprises directly affected by the measures in question can take part in the meeting. The possible special meeting shall take place at short notice and when information and consultation are still meaningful, that says before decisions are effectively implemented. Information and consultation are also carried out on the basis of a report drawn up by Central Management or by any other more appropriate level of management in the Group.
Coca Cola	USA	27/03/98	GSN	In exceptional circumstances and where an issue will significantly affect employees' interests in more than one country within the geographical scope of this Agreement, CM and other appropriate levels of management will inform and consult with the EEC as soon as possible. In such cases the Employee Representatives of those countries affected and CM have the right to put forward to the Coordination Committee a request for an extraordinary meeting. The Coordination Committee will agree on an exceptional meeting of an Ad Hoc group of the representatives directly affected, or other means of transnational communication, or at minimum facilitate local communication between Employee Representatives and management.
COMPAGNIE LAITIÈRE EUROPEENNE	FR	19/02/97	Syndicats nationaux	Should an exceptional event occur which substantially affects the interests of employees in the Group, an extraordinary European Group-Level Works Council meeting may be convened at the proposal of the secretary, as soon as possible.
Dalgety	IR	28/02/97	GSN	During the course of the year, Dalgety management will use the established mechanisms (outside the DEF) for information and consultation purposes. In exceptional circumstances, and where an issue significantly affects employee interests in more than one European country, Dalgety management will discuss with the co-ordinating committee the need for an extraordinary meeting of the DEF.
Dayco	USA	10/12/96	GSN et syndicats européens et	Extra meetings between the European Works Council and the Group Management, in addition to those planned according to regulations, can be called on the request of the internal committee in the case of incumbent situations which could have potentially serious consequences for the employees of at least two European countries. In such a case, the internal committee should be informed immediately.

Regent Sabrina (2001) négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

entre autonomie collective et hétéronomie
European University Institute

DELTA plc	UK	08/07/97	GSN	In exceptional circumstances significantly affecting employees in more than one country represented on the DEC an extraordinary meeting may be called following liaison between the Employee Co-ordinating Committee (as defined in Para. 7.1) and Management Co-ordinators. An extraordinary meeting will be attended by the Employee Co-ordinating Committee and any members of the DEC who represent the interests of the employees directly affected as well as the Management Co-ordinator and other Company executives.
DUNI	SV	21/05/97	GSN et syndicats nationaux	If special circumstances arise regarding several units in different countries, Group management will inform the executive committee. This matter will, at the request of either party, be discussed at a separate meeting with the executive committee or the DEWC. Members from the unit in question have the right to participate at such a meeting.
GE Power System	USA	11/11/97	GSN	When GEPS contemplates exceptional circumstances and events that relevantly affect the interest of the employees (according to the art. 16, comma 8 and 9 of the Italian EU Directive Implementing Agreement) the Select Committee, based on its request, has the right to meet the Central Management. The EWC representatives of the sites interested by the exceptional events have the right to participate in the meeting, or subject to agreement with the Central Management, the whole EWC shall be convened. 5.2 The Standing Sub-Committee will also be provided with information in accordance with section 8 where there are special circumstances - i.e. where the Company intends to make decisions which significantly affect the employment interests of employees within at least two countries covered by this agreement. In particular, information will be given in the event of relocation, closure of parts of the Company's business, or collective redundancies. 8. ADDITIONAL PROCEDURE FOR MEETINGS IN SPECIAL CIRCUMSTANCES Where special circumstances arise as outlined in section 5.2, management will consult with the Employee Representatives. In order to do so Management Representatives may convene a meeting of the Standing Sub-Committee. Employee Representatives may request a meeting of the Standing Sub-Committee and Management Representatives will not unreasonably deny such a request. The Standing Sub-Committee may convene a special meeting of the full Forum if it feels that is what the circumstances warrant. Any meeting of the Standing Sub-Committee will be attended by the Standing Sub-Committee members. If there are members of the Forum who represent employees who are directly affected by the special circumstances, but who are not members of the Standing Sub-Committee, the Standing Sub-Committee will also invite them to participate in the meeting. At a meeting of either the Standing Sub-Committee or the full Forum, the Management Representatives attending the Forum will be appropriate to the agenda items under discussion.
GENERAL ELECTRIC PLASTICS	NL	29/04/97	GSN	Where GEPE contemplates some action not discussed at an annual meeting which could have an impact on employees involving transfers of work, closures of facilities, or collective redundancies, Central Management shall inform the Select Committee of the details of the proposed action by means of a conference call and / or in writing. In situations where video conferencing can practically be availed of, such options will be used. Central Management or the Select Committee can request an additional meeting in order to be further informed on the particulars of the issue(s) concerned. This meeting shall be held at a time at which such information and consultation is still meaningful and the opinion of the EWC can be taken into consideration before a decision is made. In addition to the presence of the Central Management and the Select Committee, the EWC members of the subsidiaries directly affected by the measures shall be invited to the meeting. The Central Management and the Select Committee may decide to invite the management of the subsidiaries concerned. In case of exceptional circumstances which were not or could not have been foreseen at the time the annual budget was determined, the Central Management will determine an additional budget to cover the costs to be spent on the subject matter concerned.
Generali	IT	1998	GSN et syndicats européens	Should there be exceptional circumstances affecting to a considerable extent the transnational interests of the employees of at least two Member States represented on the European Works Council/particularly in the event of important relocations or the closure of establishments or undertakings or of their essential parts or in case of collective/the Select Committee shall, upon specific request, meet the Head Office so as to be informed and consulted. Should there be exceptional circumstances, the initiative of requesting a meeting may also be taken by the Head Office. Members of the European Works Council representing the Member States directly concerned by the measures dealt with at the meeting may also participate in the meeting with the Select Committee.
Glaxo Wellcome	NL	25/06/97	GSN	5.2 The Standing Sub-Committee will also be provided with information in accordance with section 8 where there are special circumstances - i.e. where the Company intends to make decisions which significantly affect the employment interests of employees within at least two countries covered by this agreement. In particular, information will be given in the event of relocation, closure of parts of the Company's business, or collective redundancies. 8.1 Where special circumstances arise as outlined in section 5.2, management will consult with the Employee Representatives. In order to do so Management Representatives may convene a meeting of the Standing Sub-Committee. 8.2 Employee Representatives may request a meeting of the Standing Sub-Committee and Management Representatives will not unreasonably deny such a request. 8.3 The Standing Sub-Committee may convene a special meeting of the full Forum if it feels that is what the circumstances warrant 8.4 Any meeting of the Standing Sub-Committee will be attended by the Standing Sub-Committee members. If there are members of the Forum who represent employees who are directly affected by the special circumstances, but who are not members of the Standing Sub-Committee, the Standing Sub-Committee will also invite them to participate in the meeting.
Global One	BE	04/09/97	GSN	Meetings may be held between management and the special committee at the request of either party in exceptional circumstances which are likely to considerably affect employees' interests in at least two countries covered by the EEF (eg collective redundancies, relocation or closure of undertakings or establishments). The meeting shall also be attended by the employee representatives from the countries directly affected by the circumstances in question.
HEINEKEN	NL	30/10/97	Syndicats européens	1. The executive committee informs the EWC and the limited committee as quickly as possible, of special circumstances and proposed decisions that would have significant consequences for employee interests in a minimum of two companies in different countries that fall within the scope of operation. Especially concerning the transfer or closure of branches, collective dismissal, merger with another concern, or take-over by or of another concern. 2. At the request of the limited committee, they will meet with the executive committee to be further informed and consulted on the circumstances specified in the previous paragraph, based on the information already provided. This meeting will take place at a time when the information and consultation is still meaningful. EWC members from the companies directly effected by the measures or events can be invited to participate in the meeting with the limited committee. At the request of the limited committee, the entire EWC and/or the European Forum may be convened instead of a limited committee from its ranks. The meeting does not infringe on the powers of the executive committee. 3. The limited committee or the EWC can in cases of special circumstances be assisted by experts. If necessary, more than one expert can be called in per agenda topic, in which case the executive committee must be consulted costs in accordance with section 9 paragraph 2.
Hennes & Mauritz AB	SV	18/06/97	Syndicats européens	In addition, the Working Committee and Group management may agree on additional meetings, which might be called for in extraordinary circumstances seriously impacting Group activities in several countries. Such meetings may either be held with the EWC or its Working Committee.
IMATRAN VOIMA OY (IVO)	SF	25/04/97	GSN	The Chairperson or the Working Committee shall decide on any additional meetings.
Inpress	NV	19/05/98	GSN	Furthermore, the executive committee of the company should notify the European Works Council or the select committees without delay of any special circumstance or planned closing that could have a major effect on the interests of the employees at a minimum of two of the common companies or company divisions that are part of a common company or division in the various. Member States, particularly in relation to the relocation or closing of operations or to mass redundancies. In the event that extraordinary circumstances should arise, which could substantially affect the interests of the employees, the EWC shall be entitled to hold meetings and to receive details and express its view on such measures. Such a hearing for the purpose of information and hearings shall follow immediately, based on an announcement by the senior management, to which the EWC shall adopt a position and respond within a reasonable period of time.
INGERSOLL-RAND	USA	17/10/97	GSN	The Coordinating Committee shall be informed of exceptional circumstances in a timely manner. The Coordinating Committee and/or tile Council Coordinator can request an extraordinary meeting, between annual meetings when exceptional circumstances directly affect to a considerable extent employees' interests in at least two Company facilities in different countries within the scope of this agreement. Such exceptional circumstances will include relocation, the closure of establishments, undertakings or collective redundancies. 9.3 An extraordinary meeting will be attended by: 1 The President of Ingersoll-Rand Europe or such other senior executive as she/he may nominate to preside over the meeting 2 The Council Coordinator 3 Commuted Company senior executives 4 The Coordinating Committee 5 Employee Council Representatives directly affected by the issue under discussion 6 an Expert, who may be invited by the Coordinating Committee subject to paragraphs 6.1 and 10.5.
JOHNSON & JOHNSON	USA	28/11/97	GSN	If a singular event occurs or will occur affecting the Company's employees in two (2) or more countries covered under this Agreement which is of an extraordinary nature, i.e. will have a considerable pan European impact on the employees, defined as loss of jobs or equivalent impact affecting more than 150 employees, or the majority of employees in a country, the Chairperson shall communicate with the steering committee and employee representatives from the affected countries so that management can inform them of the situation and afford such employee representatives and the Secretary the right of consultation.
KNP BT Packaging	NL	13/05/97	GSN	Where there are exceptional circumstances affecting to a considerable extent the interests of employees in more than one country, the EWC shall have the right to convene a meeting and to be informed and consulted by the management of KNP BT Packaging.
Konecranes International Corporation (KCI)	SF	02/10/97	GSN	The EWC and KCI's management can convene an extraordinary meeting should there be urgent reasons for doing so which are of importance to the company's business and to its employees, and which fall within the scope of the EWC's procedure for informing and consulting in a case where the matter cannot be resolved in the Working Committee. Where there are exceptional circumstances affecting the employees' interests to a considerable extent, particularly in the event of relocations, the closure of companies or operations, or collective redundancies, the company shall inform the Working Committee without delay. The Working Committee and the representative of the company shall jointly decide whether to convene an extraordinary meeting of the EWC.
KORSNÄS	SV	15/04/97	Syndicats nationaux	If special circumstances arise which affect a specific unit, Group management will inform the executive committee. At the request of either party, this special circumstance may be taken up for discussion at a special meeting. The members of the KEWC who represent the unit in question are entitled to attend such meetings.
Lexel	DK	19/11/96	GSN et syndicats européens	The Group management shall keep the executive committee properly informed about extraordinary events materially affecting the wage-earners' interests, particularly company closures or large-scale redundancies, although, depending on the circumstances and in consultation with the executive committee, the management may choose to inform the entire EWC about the decisions concerned.
Lucas Varity	UK	21/11/97	GSN	Ordinarily the Company will use the established mechanisms outside of the Committee for information and consultation purposes. During the course of the year issues may be raised by either side. In exceptional circumstances, and where an issue significantly affects employee interests in more than one country covered by this agreement the Company will discuss with the select committee the need for an Extraordinary Meeting of the Committee. The Parties may agree a memorandum of understanding on the issues or events which could lead to the triggering of an exceptional meeting and the operation of this paragraph.

Regent, Sabrina (2001), La négociation collective à la lumière de la directive 94-45 CE : réflexions sur les rapports

MERITOR	USA	20/01/98	GSN	Where there are exceptional circumstances, the Sub-Committee shall have the right to meet, at its request, the central management, or any other more appropriate level of management within Meritor Europe having its power of decision, so as to be informed and consulted on measures significantly affecting employees' interests. Any request for an extraordinary meeting must be approved by a majority of the representatives and by the Chair of the Forum. These meetings may be requested by either the Forum members, through the Secretary, or by agreement between the Chairperson and the Secretary.
MONSANTO	BE	Jun-97	GSN	The Assembly will meet once a year and may after an agreement between the Joint Chairmen, arrange additional meetings or agenda items.
NAG	AUS	29/07/97	GSN	Exceptionally, and in the event of a significant transnational development occurring which cannot await the next scheduled meeting of the Council, an extraordinary meeting of the Council may be convened by agreement between the Council Members' Co-ordinator and the Co-ordinator for Central Management. In such a case the Co-ordinators will arrange a meeting between the representatives of the companies actually affected by the development.
Nortel	IR	04/09/98	GSN	In exceptional circumstances, where a single exceptional issue, affects employee interest in two or more countries covered by this agreement, the Forum Secretary will liaise with the employee representative co-ordinators informing them of the circumstances. He The Forum Secretary and the Employee Representative Co-ordinators shall then determine whether to call an Extraordinary Meeting taking account of the significant extent of the exceptional circumstances or to inform and consult all employee representatives of the exceptional event by written communication. An Extraordinary Meeting shall only be called in an exceptional circumstance which directly and adversely affects employees within a particular company sector to a significant extent, in at least two Member States. Such circumstances would involve as a minimum the closure of facilities or parts of facilities or collective redundancies which adversely and directly involve at least 150 employees, or 30% of a Country's workforce, which ever is less and which affect those employees' interests to a considerable extent. An Extraordinary Meeting shall be presided over by the Vice President Human Resources Europe or such other senior executive as he/she may nominate and be attended by: 1. Nominated Nortel Senior Executives 2. The Forum Secretary 3. Employee representatives Co-ordinators 4. Employee representatives from the countries directly affected by the issue under discussion.
Novartis	CH	25/02/98	GSN	In extraordinary circumstances and in agreement with the Management there will be held a special meeting consisting of the Administrative Committee and the appropriate members of the Management. Extraordinary meetings of the NEF will be arranged in case of extraordinary events which affect at least 2 member countries on request of the Administrative Committee but in accordance with Management.
Philips	NL	22/11/96	GSN	In case of extraordinary circumstances which have a significant impact on the interests of employees in several countries within the Territory, the Committee shall be informed. In such cases, the Committee may, in sonar as it reasonably deems necessary, involve the Employees' Representatives from countries concerned which are not a member of the Committee, and, upon the approval Tom the management which the Committee may request on a case-by-case basis, with representatives of employees of Philips Group companies from European countries outside the Territory. Also, in such cases, the Committee may recommend to the Management to call an extraordinary meeting of the Forum.
Pirelli	IT	03/11/98	GSN	In the neuralgic situation of an exuberance of personnel, collective dismissals and substantial restructuring processes, the EWC will be informed and consulted as soon as reasonably possible. This shall not, however, interfere with the time frame for implementation of such decisions as governed by the procedures, regulations, laws and agreements in each country. With regards to points A (for important company changes: Corporate and organizational structure of the Group) H (Opening, restructuring or closure of legal seat, productive lines or productive sites) and I (mportant and widespread innovations in working methods), an extraordinary meeting may take place upon the initiative of either the Headquarters or the Select Committee. Each Subject which is discussed will potentially be shared with 20,000 persons.
REPSOL	ES	29/04/98	GSN	Exceptionally, a meeting separate from the annual meeting may be held, provided that Management and workers' representatives agree that it is necessary.
SANTASALO-JOT	\$F	16/03/98	GSN	Should there be unusual events of transnational importance between the annual meetings, the executive committee is to be informed thereof. The EWC members may also participate in the meeting with the executive committee whose undertakings and/or companies are directly affected by such measures and whose country does not have a member in the executive committee. A Works Council meeting shall be convened thereafter if necessary.
SARA LEE / Douwe Egberts	USA	17/02/97	GSN	The Management will enter in a Consultation procedure with the EWC on an ad hoc basis. If the Consultation procedure will be in writing, this will be in agreement with the Executive Committee. Topics to be addressed in Consultation procedures will be the Transnational Issues of a nature stated below, which are considered to have a significant effect on SLDE's workforce in the respective European Countries: - Relocations; - Closure of establishments or undertakings; - Collective redundancies. Parties acknowledge that the Consultation procedure with the EWC is best served _y establishing specific thresholds as qualification criteria, defining these transnational Issues. Parties hereto evaluate the implemented Consultation procedures and consult each other with the objective to agree upon these specific thresholds in the third year of the initial period of this Agreement. The Management will see to it that - if possible - Consultation procedures will be initiated timely, in order to enable the EWC to confer and advise (if necessary) prior to the final decision making by the Management. Issues with effect towards a part or parts of SLDE in one European Country only shall not be discussed with the EWC. Any matters which are normally covered by local or national collective agreements or works councils or through plant agreements and similar local arrangements will not be discussed with the EWC. Furthermore issues concerning individuals and concerning compensation, salaries, benefits and the like are explicitly excluded from the Consultation and Information procedures, unless (and to the extent that) these issues are to be addressed as a result of compliance with The ability of SLDE to make decisions shall not be compromised, or delayed by Consultation procedures, nor shall these procedures be allowed to affect SLDE's flexibility or competitiveness. The EWC recognises that SLDE will take action and will make a decision, when Circumstances arise which in the opinion of the Management require such an action or a decision, before informing the EWC. Management will give consideration to the statements expressed and items signalled by the EWC, its Executive Committee and Working Groups in relation to the Information and Consultation processes. The EWC however acknowledges that Management will not be bound by the opinion(s) of the EWC, the Executive Committee and Working Groups.
SmithKline Beecham	UK	14/05/98	GSN et syndicats européens	In the event of an extraordinary occurrence which will have a substantial impact upon SB employees in two or more member states, the Chairperson will contact the Select Committee and the Employee representatives of the countries directly affected by the occurrence on an as needs basis solely so that management may exercise its obligation of information and consultation. Where the Chairperson and the Select Committee agree that an exceptional meeting is warranted, the Chairperson will convene a meeting of the Forum representatives of those Businesses directly affected in those Countries directly impacted and the Select Committee which will be of no more than one days duration. The Chairperson will be responsible for preparing notes of the exceptional meeting These notes will be reviewed by the Select Committee and distributed by the Chairperson as appropriate.
Stagecoach Group	SV	06/04/98	GSN et syndicats nationaux	The procedure, information and consultation of the EWC shall normally be by way of meetings once a year. However, where there are exceptional circumstances affecting the employees' interests to a considerable extent, an extraordinary meeting of the EWC may take place. The chairman will discuss with the secretary whether an extraordinary meeting is required, but the final decision shall be that of the chairman and any such decision shall be final and conclusive and EWC members shall be bound by the decision of the chairman. The maximum number of extraordinary meetings will be one per year unless the chairman determines otherwise and on every occasion the central management representatives shall agree the utilisation thereof.
SWEDISH MATCH	SV	09/10/97	GSN et syndicats européens	Should exceptional circumstances arise which are likely to affect the employees of two or more countries in the European Union, the central management is obliged to inform and consult the select committee, usually in the context of the ordinary meetings referred to in point 5.2.
Vogel & Noot	OS	20/05/98	GSN	Where there are exceptional circumstances affecting the employees' interests to a considerable extent, in particular in the case of relocations or closures of companies or establishments and of collective redundancies, the executive committee shall have the right to be informed forthwith. It shall have the right to meet with the Central Management or another management level in Vogel & Noot Holding AG that has decision-making authority in order to be informed and consulted regarding the planned measures.
Züblin Ag	DE	02/02/98	GSN	Where there are exceptional circumstances affecting the interests of employees from at least two countries, the EWC shall have the right to meet. This shall regard in particular the planned relocation or closure of companies or establishments and/or collective redundancies.